

# Onderzoek naar de effecten van en samenwerking in het Veiligheidshuis Noord- Holland Noord

**WAAROM  
MOEILIK DOEN  
ALS  
HET SAMEN KAN**

*Loesje*

POSTBUS 1045

6801 BA ARNHEM

GIRO3254768

## Masterthese

Naam student	Connie van der Lee
Studentnummer	2255774
Emailadres	c.c.a.van.der.lee@student.rug.nl
Telefoonnummer	06 33748775
Onderwijsinstelling	Rijksuniversiteit Groningen
Faculteit	Gedrags- en maatschappijwetenschappen
Opleiding	Sociologie
Begeleiders	dr. Tina Kretschmer en Femke Munniksma MSc.
Referent	dr. Liesbet Heyse
Studiejaar	2014-2015
Datum	Augustus 2015



## Voorwoord

Het produceren van deze scriptie was voor mij als het fietsen van ‘La Marmotte’. Voor de niet-wielrenners onder ons: ‘La Marmotte’ staat bekend als de tocht der tochten, een rit in de Franse Alpen over 174 kilometer met daarin 5000 hoogte meters. In de tocht zijn vier cols opgenomen en finisht op de Alpe d’Huez.

De rit zelf is een onvergetelijke belevenis met letterlijk en figuurlijk ups en downs; fantastische uitzichten, heerlijke afdalingen en pijnlijk lange beklimmingen. Een dergelijke tocht vergt de nodige voorbereiding en zowel tijdens die voorbereiding als tijdens de tocht zijn steun van het thuisfront en tips en adviezen van deskundigen absoluut noodzakelijk.

Over het algemeen overweegt het genieten tijdens de tocht, maar het mooiste moment is het bereiken van de top van de Alpe d’Huez! Om vervolgens moe maar voldaan terug te kijken op de geleverde prestatie.

Ik sta nu –eindelijk- op die top en kan alle mensen die gezorgd hebben dat ik die heb kunnen behalen bedanken. Mijn gezin en partner bedank ik voor hun engelen geduld, zij hebben ook ‘afgezien’. Femke Munniksmas bedank ik voor haar altijd stimulerende feedback: ook al was de inhoud van de aangeleverde tekst nog warrig, ze wist er altijd positieve punten uit te halen. Liesbet Heyse bedank ik voor haar enorme kennis en haar heldere inzicht. Door haar aanwijzingen ben ik niet verdwaald onderweg. Ook ben ik Tina Kretschmer dankbaar dat zij bereid was om mij de laatste maanden te begeleiden. Ze stapte schijnbaar moeiteloos in het proces.

Dan ‘mijn collega’s’ van het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord: Super dat ik de gelegenheid heb gekregen om me te bekwamen in de ‘kunst’ van het onderzoeken. Iedereen was bereid om mijn vragen te beantwoorden. Ik heb er interesse en begrip ervaren. Anton bleef geloven dat het onderzoek echt een keer afgerond zou worden. Hij heeft gelijk gekregen.

Connie

## Samenvatting

In deze tijd van bezuinigingen en een terugtrekkende overheid is de vraag of het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord waar voor haar geld biedt geoorloofd. Het Veiligheidshuis is een netwerksamenwerkingsverband van politie, Openbaar Ministerie, reclassering, gemeenten en zorg- en welzijnsinstellingen. Haar doel is het oplossen of verkleinen van de problematiek van criminele of overlast gevende burgers. Er is onderzocht wat de effecten zijn van de samenwerking en wat de partners vinden van de samenwerking. Ook is onderzocht welke mechanismen werkzaam zijn bij samenwerken, welke factoren bijdragen aan succes en welke factoren belemmerd werken. Door middel van een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden zijn de vragen beantwoord. Registratie data over 2013 van de politie en het Veiligheidshuis toonden een duidelijke afname van het aantal veroordelingen van een casussubject na bespreking in het Veiligheidshuis. Uit de enquête bleek aan dat de netwerkpartners van het Veiligheidshuis tevreden zijn over de samenwerking. De tevredenheid neemt toe naarmate partners vaker deelnemen aan een overleg. Kleine verbeteringen zijn mogelijk op het terrein van het tijdig delen van informatie en het opstellen van een integraal plan. In de interviews werd bevestiging gevonden voor de theorie over effectieve samenwerking. Concrete en abstracte voorwaarden spelen daarbij een rol: bestaansduur, stabiliteit, centrale integratie, steun vanuit de moederorganisatie, kwaliteit van informatie uitwisseling, frequentie van contact, vertrouwen en brokerage (bemiddeling of uitwisseling van kennis en informatie). Deze voorwaarden werden aangevuld met: face to face contact, een gezamenlijk doel, het mandaat van deelnemers, aard van de relaties tussen de partners, sfeer van het overleg en de persoonlijkheid van deelnemers. Verder bleek dat er verschillende dimensies van brokerage bestaan en dat brokerage tussen medewerkers van dezelfde instelling regelmatig in het Veiligheidshuis plaats vindt. Het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord verbindt dus niet alleen professionals uit verschillende sectoren, maar ook collega's van één en dezelfde instelling.

## Inhoud

<b>1</b>	<b>INLEIDING .....</b>	<b>1-1</b>
1.1	AANLEIDING .....	1-2
1.2	PROBLEEMSTELLING .....	1-2
1.3	MAATSCHAPPELIJKE EN WETENSCHAPPELIJKE RELEVANTIE .....	1-3
1.4	SOCIOLOGISCHE RELEVANTIE .....	1-4
1.5	LEESWIJZER .....	1-5
<b>2</b>	<b>ONTSTAAN VAN VEILIGHEIDSHUIZEN.....</b>	<b>2-6</b>
<b>3</b>	<b>THEORIE.....</b>	<b>3-8</b>
3.1	BELEIDSTHEORIEËN .....	3-8
3.1.1	<i>Hypothesen voortkomend uit beleidstheorieën .....</i>	<i>3-9</i>
3.2	SOCIOLOGISCHE THEORIEËN.....	3-11
3.2.1	<i>Concrete voorwaarden voor effectieve samenwerking .....</i>	<i>3-12</i>
3.2.2	<i>Abstracte voorwaarden voor effectieve samenwerking .....</i>	<i>3-15</i>
<b>4</b>	<b>METHODIEK MIXED METHODS .....</b>	<b>4-19</b>
<b>5</b>	<b>METHODIEK KWANTITATIEF ONDERZOEK.....</b>	<b>5-20</b>
5.1	GEGEVENS POLITIE EN VEILIGHEIDSHUIS .....	5-20
5.1.1	<i>Casussubjecten en procedure .....</i>	<i>5-20</i>
5.1.2	<i>Operationalisaties variabelen politie en Veiligheidshuis .....</i>	<i>5-21</i>
5.1.3	<i>Controle variabelen .....</i>	<i>5-22</i>
5.1.4	<i>Beschrijvende maten .....</i>	<i>5-23</i>
5.1.5	<i>Analyseopzet gegevens politie en Veiligheidshuis .....</i>	<i>5-25</i>
5.2	DE ENQUÊTE .....	5-26
5.2.1	<i>Respondenten.....</i>	<i>5-26</i>
5.2.2	<i>Operationalisaties enquête .....</i>	<i>5-27</i>
5.2.3	<i>Analyseopzet enquête .....</i>	<i>5-29</i>
<b>6</b>	<b>METHODIEK KWALITATIEF ONDERZOEK: INTERVIEWS .....</b>	<b>6-30</b>
6.1	KWALITATIEF ONDERZOEK .....	6-30
6.1.1	<i>Selectie, werving en kenmerken van participanten .....</i>	<i>6-32</i>
6.1.2	<i>Ethische aspecten.....</i>	<i>6-34</i>
6.1.3	<i>Validiteit en betrouwbaarheid .....</i>	<i>6-35</i>
6.1.4	<i>Proces van coderen.....</i>	<i>6-36</i>
6.1.5	<i>Analyseopzet interviews.....</i>	<i>6-38</i>
6.1.6	<i>Reflectie.....</i>	<i>6-41</i>
<b>7</b>	<b>RESULTATEN KWANTITATIEF ONDERZOEK .....</b>	<b>7-43</b>
7.1	GEGEVENS POLITIE EN VEILIGHEIDSHUIS .....	7-43
7.1.1	<i>T-toetsen.....</i>	<i>7-43</i>

7.1.2	Correlaties .....	7-44
7.1.3	Regressie analyse .....	7-47
7.2	DE ENQUÊTE .....	7-48
7.2.1	Tevredenheid .....	7-48
<b>8</b>	<b>RESULTATEN KWALITATIEF ONDERZOEK: INTERVIEWS.....</b>	<b>8-51</b>
8.1	WAT ZIJN DE OPVATTINGEN VAN DE NETWERKPARTNERS OVER DE SAMENWERKING BINNEN HET VEILIGHEIDSHUIS NOORD-HOLLAND NOORD? .....	8-51
8.2	WELKE MECHANISMEN KUNNEN VERANTWOORDELIJK ZIJN VOOR HET AL DAN NIET OPTREDEN VAN EFFECTEN VAN SAMENWERKING IN HET VEILIGHEIDSHUIS NOORD-HOLLAND NOORD? .....	8-52
8.2.1	Deductieve concrete voorwaarden .....	8-52
8.2.2	Inductieve concrete voorwaarden .....	8-56
8.2.3	Deductieve abstracte voorwaarden .....	8-56
8.2.4	Inductieve abstracte voorwaarden .....	8-61
8.3	HOE KOMEN PROFESSIONALS VAN VERSCHILLENDE ORGANISATIES TOT SAMENWERKEN? .....	8-63
8.4	WELKE MECHANISMEN ZIJN VOLGENS DIE PROFESSIONALS WERKZAAM BIJ HET ONTSTAAN VAN 'BEZIELDE' EN EFFECTIEVE SAMENWERKING. ....	8-64
8.5	WELKE VERBETERINGEN IN HET FUNCTIONEREN VAN HET VEILIGHEIDSHUIS NOORD-HOLLAND NOORD ZIJN TE BEHALEN. ....	8-68
<b>9</b>	<b>CONCLUSIES PER METHODIEK.....</b>	<b>9-76</b>
9.1	CONCLUSIE KWANTITATIEF ONDERZOEK: GEGEVENS POLITIE EN VEILIGHEIDSHUIS.....	9-76
9.2	CONCLUSIE KWANTITATIEF ONDERZOEK: ENQUÊTE .....	9-77
9.3	CONCLUSIE KWALITATIEF ONDERZOEK: INTERVIEWS .....	9-78
<b>10</b>	<b>INTEGRALE CONCLUSIE .....</b>	<b>10-81</b>
10.1	BEPERKINGEN .....	10-84
10.2	SUGGESTIES VOOR VERDER ONDERZOEK.....	10-85
10.3	AANBEVELINGEN.....	10-86
	<b>LITERATUUR .....</b>	<b>10-88</b>
	<b>BIJLAGE 1. ENQUÊTE.....</b>	<b>10-95</b>
	VRAGENLIJST .....	10-95
	TABELLEN EN FIGUREN ENQUÊTE.....	10-103
	<b>BIJLAGE 2. INTERVIEW.....</b>	<b>10-107</b>
	UITNODIGING INTERVIEW.....	10-107
	INTERVIEWSHEMA.....	10-110
	CODEBOEK.....	10-114
	TABEL B2.1 THICK DESCRIPTION VAN CONCRETE VOORWAARDEN .....	10-129
	TABEL B2.2 THICK DESCRIPTION VAN ABSTRACTE VOORWAARDEN .....	10-134
	TABEL B2.3 THICK DESCRIPTION VAN BELEMMERINGEN.....	10-146
	TABEL B2.4 VERGELIJKING SUCCESVOLLE CASUS NIET SUCCESVOLLE CASUS .....	10-153

## Begrippenlijst

- Casussubject*      persoon die of een systeem dat binnen het Veiligheidshuis wordt besproken in een overleg met meerdere netwerkpartners. In dit onderzoek zijn de casussubjecten risico-jongeren, volwassen risico-burgers en plegers van high-impact-crimes.
- Casusoverleggen*      ook: casusbesprekingen. Bespreking van een of meerdere casussubjecten met afgevaardigden van de drie kernpartners (gemeente, justitie en hulpverleningsorganisaties). Het doel is het opstellen en eventueel bijstellen van een geïntegreerd Plan van Aanpak voor een casussubject.
- Incidenten*      vermeldingen van een casussubject in het Basisvoorziening Handhaving, het registratiesysteem van de politie waarin alle contacten van de politie met burgers worden genoteerd.
- Kader*      Een overlegvorm. Binnen het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord bestaan verschillende overlegvormen, ze worden georganiseerd rond verschillende doelgroepen: jeugdgroepen, risico-burgers, risico-jongeren, plegers van high-impact-crimes, pooierboys en veelplegers.
- Plegers van high-impact-crimes*      vormen een afzonderlijk kader in de casusbesprekingen, omdat zij een andere aanpak vereisen. High-impact-crimes zijn delicten die ernstige gevolgen hebben voor de slachtoffers of de gemeenschap zoals woninginbraak, overvallen, straatroof en geweld (Opstelten, 2013).
- Risico-burgers*      “(potentieel) criminele of ernstige overlast veroorzakende personen of systemen, waarachter een complexe problematiek schuilgaat” (Landelijk Kader, 2013, p. 17).
- Risico-jongeren*      minderjarigen en jong volwassenen tot 23 jaar. Het gaat dan om jeugdigen die in aanraking zijn geweest of dreigen te raken met de politie of leerplichtambtenaar en waar eventueel zorgen zijn over hun ontwikkeling of thuissituatie.
- Veiligheidshuis Noord-Holland Noord* de volgende gemeenten zijn daarbij aangesloten: Alkmaar, Bergen, Castricum, Graft de Rijk, Heerhugowaard, Heiloo, Langedijk, Schermer, Stedebroec, Schagen, Medemblik, Opmeer, Enkhuizen, Koggenland, Drechterland, Hoorn, Den Helder, Hollands Kroon en Texel.

*Veroordelingen*      vermeldingen van een casussubject in het Herkenningssysteem, het registratiesysteem van de politie waarin alle veroordelingen van burgers worden bijgehouden.

## 1 Inleiding

Zullen de vruchten de beloften der bloemen overtreffen in het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord? Deze scriptie tracht zowel de bloemen (samenwerking binnen het Veiligheidshuis) als de vruchten (resultaten van die samenwerking) te onderzoeken. Een veiligheidshuis is een netwerksamenwerking van justitie, gemeenten en zorg- en welzijnsorganisaties. De deelnemende partijen richten zich op het bestrijden van criminaliteit en overlast en het vergroten van de veiligheid van burgers (Landelijk Kader, 2013).

Samenwerken met partners uit verschillende ketens past in de huidige tijdgeest waarin samenwerken en verbinden vooral van instanties in de publieke sector wordt verwacht en geëist. Op de websites van onder andere de rijksoverheid en de VNG (Vereniging Nederlandse Gemeenten) zijn legio beleidsplannen en verordeningen te vinden rond dit onderwerp (<http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties>; <https://praktijkvoorbeelden.vng.nl/>).

Veiligheidshuizen zijn vanaf 2003 opgezet vanuit het idee dat samenwerking tussen verschillende partijen die zich bezig houden met (ex)gedetineerden en risico burgers leidt tot op elkaar afgestemde en geïntegreerde interventies (Landelijk Kader, 2013; Van Vianen, Hoogeveen, Slump, Maaskant & Persoon, 2008). Die interventies moeten samen een keten overstijgende aanpak vormen en de verwachting is dat dit een beter resultaat oplevert dan wanneer de partijen zich afzonderlijk inzetten. Het afstemmen en integreren van interventies vindt plaats tijdens een casusoverleg rond een burger met complexe problematiek. Complex wil zeggen: de burger heeft meerdere problemen, op meer dan één leefgebied, er is sprake van (dreigend) crimineel of overlast gevend gedrag, de problematiek wordt beïnvloed door de directe sociale omgeving of heeft invloed op de sociale omgeving van de betreffende burger. Om deze complexe problematiek op te lossen of te verkleinen is samenwerking tussen meerdere partners nodig (Landelijk Kader, 2013).

Binnen het Veiligheidshuis bestaan verschillende overlegvormen (kaders). Dit onderzoek zal zich richten op de kaders ‘individuele risico burgers’, ‘complexe jeugdzaken’ en ‘high-impact-crime overleg’. High-impact-crimes zijn delicten die ernstige gevolgen hebben voor de slachtoffers of de gemeenschap zoals woninginbraak, overvallen, straatroof en geweld (Opstelten, 2013). De drie kaders die worden onderzocht bestaan het langst en vormen



de kernactiviteiten van het Veiligheidshuis naast het veelpleger-overleg en de groepsaanpakken (Landelijk Kader, 2013).

De veiligheid die Veiligheidshuizen nastreven wordt vaak gemeten door recidivecijfers als indicator te gebruiken (Bakker, Verwijs & Tierolf, 2013; Rovers, 2011). Minder recidive betekent dat er minder criminaliteit is en minder overlast wordt ervaren; de veiligheid neemt dan toe (Vianen et al., 2008; Landelijk Kader, 2013). In onderzoeken naar de resultaten van veiligheidshuizen (Bakker, et al., 2013; Rovers, 2011) wordt vermeld dat recidivecijfers dalen van personen die binnen het veiligheidshuis worden besproken (casussubjecten), dat het welzijn van deze personen toeneemt en dat de betrokken partners tevreden zijn over de samenwerking. In dit onderzoek wordt onderzocht of het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord vergelijkbare effecten teweeg brengt.

## 1.1 Aanleiding

Een directe aanleiding voor het onderzoek naar de effecten van het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord zijn de discussies over de financiering van het Veiligheidshuis. Het Ministerie van Veiligheid en Justitie en de 19 gemeenten die samen de veiligheidsregio Noord-Holland Noord vormen, bekostigen gezamenlijk het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord. Zowel de landelijke als de lokale overheid zien zich gedwongen om te bezuinigen (Bezuinigingen, 2013). Het Veiligheidshuis staat onder regie van gemeenten, is geen wettelijk opgelegde voorziening en daarom beslissen de gemeenten jaarlijks op basis van politieke overwegingen of zij zullen bijdragen en hoe groot die bijdrage zal zijn. Ook het Openbaar Ministerie, de politie en zorg- en welzijnsinstellingen zijn niet verplicht om in het Veiligheidshuis te investeren. Het is voor het voortbestaan van het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord dan ook noodzakelijk om de effectiviteit te onderzoeken. Daarnaast heeft elke organisatie die gefinancierd wordt met overheidsgelden de wettelijke en maatschappelijke verplichting om de besteding van die gelden te verantwoorden.

## 1.2 Probleemstelling

Deze effectstudie onderzoekt de samenwerking tussen gemeenten, politie en justitie en zorg- en welzijnsinstellingen binnen het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord. Heeft de samenwerking effect op het aantal veroordelingen en of incidenten? Zijn de deelnemende partners tevreden over de samenwerking?



Dit wordt onderzocht aan de hand van de volgende hoofdvragen en deelvragen:

*1. Is het aantal veroordelingen van casussubjecten afgenomen nadat zij in 2013 zijn besproken in het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord?*

*2. Wat zijn de opvattingen van de netwerkpartners over de samenwerking binnen het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord?*

Vervolgens wordt gezocht naar een verklaring voor wel of niet optreden van een effect van het bespreken in het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord via de vragen:

*3. Welke mechanismen kunnen verantwoordelijk zijn voor het al dan niet optreden van effecten van samenwerking in het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord?*

*3a. Hoe komen professionals van verschillende organisaties tot samenwerken?*

*3b. Welke mechanismen zijn volgens die professionals werkzaam bij het ontstaan van 'bezielde' en effectieve samenwerking, dat wil zeggen samenwerking die verder gaat dan het uitwisselen van informatie tijdens verplichte overleggen.*

Tenslotte zullen eventuele verbeteringen worden geïnventariseerd aan de hand van deze vraag:

*4. Welke verbeteringen in het functioneren van het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord zijn te behalen?*

### 1.3 Maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie

Onderzoek naar de effectiviteit van het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord is maatschappelijk relevant. De gemeenschap houdt immers via belastingafdrachten het Veiligheidshuis in stand. Zij zouden profijt moeten hebben van een effectief functionerend Veiligheidshuis. Het Veiligheidshuis 'produceert' een collectief goed: veiligheid. Burgers profiteren inderdaad van (meer) veiligheid. Behalve burgers hebben ook de deelnemende partijen in het Veiligheidshuis (gemeenten, politie, justitie en zorg- en welzijnsinstellingen) er belang bij om te weten in hoeverre hun bijdrage in het Veiligheidshuis effect sorteert. Deze instanties worden namelijk ook afgerekend op de resultaten van hun activiteiten.

Het onderzoek van Bakker, et al. (2013) is het eerste onderzoek dat de resultaten van veiligheidshuizen in cijfers heeft uitgedrukt. Het huidige onderzoek is op twee punten complementair aan dit onderzoek. Het is aanvullend wat betreft de instelling en de doelgroep die is onderzocht. Bakker, et al. onderzochten de effectiviteit van de Veiligheidshuizen Rotterdam-Rijnmond, Den Haag, Fryslân en Hengelo. Dit onderzoek richt zich op het

Veiligheidshuis Noord-Holland Noord. Waar Bakker, et al. (2013) de werking van de Veiligheidshuizen met betrekking tot veelplegers onderzocht, wordt in dit onderzoek gekeken naar meerdere doelgroepen, namelijk: risico-burgers, jeugdigen en high-impact-criminelen.

Het huidige onderzoek is tevens een aanvulling op eerder onderzoek van Doedens (2011), Mannak (2010) en Rovers (2011), omdat zij effectiviteit nog niet in cijfers konden meten doordat Veiligheidshuizen destijds nog niet lang genoeg bestonden. Volgens Mannak (2010) moet een Veiligheidshuis namelijk minimaal drie jaar bestaan om effectief te kunnen zijn, omdat een samenwerkingsverband zich moet ontwikkelen. Tevens kost het maanden om door middel van interventies een gedragsverandering te realiseren bij de personen die besproken zijn in het Veiligheidshuis en voordat die gedragsverandering tot uiting komt in lagere recidivecijfers kost ook tijd.

#### 1.4 Sociologische relevantie

Behalve een bestaansduur van drie jaar signaleert Mannak (2010) nog twee voorwaarden waaraan het Veiligheidshuis moet voldoen om effectief te kunnen functioneren: stabiliteit en een geïntegreerde samenwerkingsstructuur. Stabiliteit van het netwerk is een voorwaarde om vertrouwen tussen de netwerkpartners te laten groeien, informatie te kunnen delen en vaste patronen in werkprocessen te laten ontstaan (Kenis & Oerlemans, 2008; Kleemans, Van den Berg, Van de Bunt, Brouwers, Kouwenberg & Paulides, 1998; Mannak, 2010). Een geïntegreerde samenwerkingsstructuur moet voorkomen dat personen buiten de invloedssfeer van het Veiligheidshuis blijven of geraken of dat er tegenstrijdige interventies worden toegepast. Onderzocht wordt of binnen het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord aan deze concrete voorwaarden wordt voldaan.

Naast deze concrete voorwaarden is het vanuit sociologisch perspectief relevant om te onderzoeken waardoor een netwerksamenwerkingsverband zoals het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord effectief kan zijn. De verwachting is dat mechanismen en factoren, die bekend zijn vanuit de sociologische netwerktheorie en mechanismen die samenhangen met het verschijnsel vertrouwen daarin een rol spelen. Mechanismen zoals het ontstaan van sociaal kapitaal (Burt, 2000; Coleman, 1988; Granovetter, 1983) en de verbindingen die het Veiligheidshuis maakt met en tussen partners (Burt, 2000) kunnen samenwerking bevorderen. Ook factoren zoals de netwerkpositie van het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord (Powell, Koput, Smith-Doerr en Owen-Smith, 1999) kunnen samenwerking bevorderen. Daarnaast kan



ook het ontstaan van vertrouwen tussen de partners (Mayer, Davis & Schoorman, 1995; McEvily & Tortorello, 2011; Möllering, 2014 en Rousseau, Stikin, Burt & Camerer, 1998) en stabiliteit (Mannak, 2010; Van Delden, 2009) bijdragen aan de effectiviteit van het Veiligheidshuis.

Niet alleen binnen het Veiligheidshuis is efficiënt samenwerken van groot belang, ook in de publieke sector (overheid en andere dienstverlenende instanties) is goed samenwerken belangrijk. Een bijna weberiaanse bureaucratie of ‘institutionele stroperigheid’ zoals van Delden (2009) het noemt maakt samenwerken soms tot een ingewikkeld en moeizaam proces, daarom is het belangrijk om te onderzoeken wat samenwerken bevordert en wat samenwerken verhindert.

## 1.5 Leeswijzer

Hieronder wordt een paragraaf geweid aan het ontstaan van de Veiligheidshuizen, gevolgd door een paragraaf over de beleidstheorieën waarop de Veiligheidshuizen zijn gebaseerd en de sociologische theorieën die toepasbaar zijn op een netwerksamenwerkingsverband zoals het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord. Daarna wordt de opzet van het onderzoek toegelicht door de gebruikte methodiek te beschrijven. Dan volgen de resultaten, die nader worden toegelicht in de conclusie. Een discussie paragraaf vormt de afsluiting van deze scriptie.

## 2 Ontstaan van Veiligheidshuizen

Veiligheidshuizen zijn voortgekomen uit Justitie in de Buurt (Van Vianen et al., 2008). Justities in de Buurt (JiB's) ontstonden vanaf 1997 als antwoord op een stijging van geregistreerde (gewelds)criminaliteit en vanuit de behoefte nauwer samen te werken binnen de veiligheidszorg. De opzet was om criminaliteit gericht en meer lokaal aan te pakken; binnen een buurt kon zowel probleemgericht als wijkgericht worden gewerkt. Justitie werd meer zichtbaar voor het publiek doordat zij fysiek in de buurt aanwezig was en letterlijk een gezicht kreeg: een JiB bestond doorgaans uit een Officier van Justitie, een parketsecretaris en een administratief medewerker. Het vertrouwen van de burger in het strafrecht zou op deze manier groeien. Een nadeel was dat een JiB een relatief dure voorziening bleek doordat het panden en faciliteiten vereiste en personeel verspreid werd over diverse locaties. De vele locaties en versnippering van personele inzet maakten de voorziening kwetsbaar en weinig flexibel door de kleinschaligheid wat betreft personeel en werkgebied (Van Vianen et al., 2008).

De gemeente Tilburg was in 2002 de eerste gemeente die bij de bestrijding van criminaliteit niet alleen de samenwerking met het Openbaar Ministerie zocht, maar daarbij ook lokale zorg- en welzijnsorganisaties betrok. Dit initiatief werd 'Veiligheidshuis Tilburg' genoemd en het werd overgenomen door de minister van Justitie; het Veiligheidshuis moest een landelijk dekkende voorziening worden (Van Vianen et al., 2008). Vanaf 2003 werd de samenwerking op lokaal niveau uitgebreid om zo het draagvlak en de daadkracht te vergroten en meer verschillende interventies te kunnen aanbieden. Er werd samengewerkt met politie, justitie, gemeente, provincie, hulp- en zorgverlening en er werd aangesloten bij de veiligheidsthema's in de gemeenten (Van Vianen et al., 2008). Dat betekent dat de samenwerking binnen het Veiligheidshuis niet alleen gericht is op personen, ze kan zich ook richten op ernstige lokale of gebied gebonden veiligheidsproblematiek (Landelijk Kader, 2013).

Het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord is per 1 januari 2014 ontstaan (Jaarplan Veiligheidshuis 2014) door het fuseren van de Veiligheidshuizen Den Helder, regio Alkmaar en West-Friesland. Het Veiligheidshuis Den Helder bestond sinds 1 januari 2006 (Heerlien, 2007), het Veiligheidshuis regio Alkmaar bestond sinds 1 januari 2009 (Van Beers & Kouwenhoven, 2011) en het Veiligheidshuis West-Friesland sinds 1 januari 2012 (Inrichtingsplan Veiligheidshuis West-Friesland, 2011). De afzonderlijke Veiligheidshuizen

hebben elk hun eigen fysieke locaties en de samenwerkende partners meegenomen in de fusie. Dus het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord bouwt verder op een basis die in 2006, 2009 en 2012 is gelegd (Jaarplan Veiligheidshuis 2014).

Justities in de Buurt werden aanvankelijk gefinancierd door het Ministerie van Justitie. Bij de overgang naar Veiligheidshuizen werd de bijdrage van het Ministerie als startsubsidie beschouwd en na een periode van drie jaar zouden de veiligheidshuizen structureel door de samenwerkende partners gefinancierd moeten worden. Deze visie werd in 2007 herzien omdat het Ministerie de methodieken die binnen de veiligheidshuizen waren ontwikkeld voor langere tijd wilde borgen en de veiligheidshuizen minder afhankelijk wilde maken van tijdelijke subsidies van de samenwerkende partners. Daarom verstrekt het Ministerie jaarlijks een vaste bijdrage aan de veiligheidshuizen en het Openbaar Ministerie draagt bij door personeel te leveren (Van Vianen et al., 2008; Landelijk Kader, 2013). Het ontstaan van Justitie in de Buurt en veiligheidshuizen sluit aan bij de overtuiging dat strafrecht niet het primaire middel maar een ‘ultimum remedium’ is om criminaliteit te bestrijden. Het bestrijden van criminaliteit is niet langer alleen een taak van politie en justitie, maar ook van andere overheidsinstanties en maatschappelijke organisaties (Van Noije & Wittebrood, 2008).

## 3 Theorie

Dit onderzoek is gebaseerd op twee theoretische niveaus; de beleidstheorieën waarop het Nederlandse veiligheidsbeleid is gebaseerd en sociologische theorieën die de mechanismen beschrijven die samenwerking tussen personen, organisaties en netwerken beïnvloeden. Eerst wordt het niveau van de beleidstheorieën besproken. Daarna wordt het niveau van de sociologische theorieën besproken die kunnen verklaren waarom de samenwerking die het veiligheidsbeleid beoogt zou kunnen leiden tot effectiviteit van het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord. Sociologische theorieën over sociaal kapitaal en vertrouwen worden toegepast op samenwerking binnen het Veiligheidshuis.

### 3.1 Beleidstheorieën

De vragen waaraan de beleidstheorieën zijn gekoppeld:

- 1. Is het aantal veroordelingen van casussubjecten afgenomen nadat zij in 2013 zijn besproken in het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord?*
- 2. Wat zijn de opvattingen van de netwerkpartners over de samenwerking binnen het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord?*

Beleidstheorieën zijn het geheel van ideeën, aannames en veronderstellingen op basis waarvan wordt verwacht dat bepaalde maatregelen bepaalde effecten zullen hebben. Het zijn meestal ‘als, dan’-redeneringen (Van der Knaap, 2010). De beleidstheorieën die ten grondslag liggen aan het Nederlandse veiligheidsbeleid worden doorgaans niet expliciet genoemd bij het doorvoeren van beleidsmaatregelen. Van Noije & Wittebrood (2008) hebben getracht om ze te reconstrueren door nota's, programma's en notulen van de vergaderingen van de Tweede Kamer te analyseren. Zij kwamen tot de conclusie dat het veiligheidsbeleid in Nederland gericht is op rechtshandhaving (opsporen en straffen), ondersteuning (hulpverlening en behandeling) en/of gelegenheidsbeperking. Hieronder worden de drie pijlers van het veiligheidsbeleid samengevat.

Rechtshandhaving is het terrein van politie en justitie en is gebaseerd op utilitaristische en vergeldingstheorieën (Van Dijk, 2008). Utilitaristen streven naar het grootste nut (in de betekenis van geluk of welzijn) voor het grootste aantal mensen. Zij straffen met het oog op de toekomst; straf is nodig om misdaden te voorkomen. Zowel de dader als potentiële daders worden afgeschrikt door straf. Aanhangers van de vergeldingstheorie (retributivisten) straffen



op grond van het verleden, om het leed van het slachtoffer en de maatschappij te vergelden (De Keijser, 2004; Van Dijk, 2008).

Ondersteuning is vooral het terrein van zorg- en welzijnsinstellingen en is gericht op welzijnsverbetering, bijvoorbeeld het verbeteren van de woonsituatie en het vergroten van de ontplooiingsmogelijkheden (scholing, werk). Wanneer iemand een woning heeft en in zijn of haar onderhoud kan voorzien is er eenvoudig minder noodzaak en minder tijd om criminele activiteiten te ontplooiën. Daarnaast heeft iemand met een goede sociale positie meer te verliezen wanneer hij of zij crimineel gedrag gaat vertonen. Criminaliteit is waarschijnlijker als de sociale binding van het individu met de samenleving zwak is (Sampson & Laub, 1990, 2005). Welzijnsverbetering wordt daarom wel gezien als een voorwaarde voor recidivevermindering en daarmee als voorwaarde voor het vergroten van de veiligheid (Rovers, 2011).

Gelegenheidsbeperking is het terrein van gemeenten, maar ook politie, justitie en maatschappelijke organisaties kunnen op dit terrein een bijdrage leveren. Gelegenheidsbeperking is gebaseerd op het minder aantrekkelijk en minder gemakkelijk maken van het plegen van delicten (Van Noije & Wittebrood, 2008). Dat kan onder andere door de gepercipieerde pakkans te verhogen (minder aantrekkelijk) en door persoonlijk toezicht door gezagsdragers (minder gemakkelijk).

In het onderzoek van Van Noije & Wittebrood (2008) zijn ook de effecten van het veiligheidsbeleid onderzocht: wat werkt wel en wat niet? Zij concluderen dat criminaliteit en overlast het meest effectief kan worden bestreden door combinaties van straf en zorg en door persoonsgerichte interventies in plaats van delict gebonden interventies. De positieve welzijnseffecten die zorginstellingen trachten te bereiken kunnen immers worden vergroot dankzij de mogelijkheden van formele dwang binnen wettelijke kaders; dreigen met straf kan leiden tot het accepteren van hulp. Een dergelijke aanpak vereist de gelijktijdige inzet van partijen uit de justitiële en de zorgsector en dat is precies wat het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord beoogt.

### 3.1.1 Hypothesen voortkomend uit beleidstheorieën

Uit de eerste onderzoeksvraag *Is het aantal veroordelingen van casussubjecten afgenomen nadat zij in 2013 zijn besproken in het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord* worden als volgt drie hypothesen afgeleid:





In het Veiligheidshuis wordt alle beschikbare kennis en informatie rond een casus vanuit verschillende perspectieven: politie en justitie (rechtshandhaving), zorg- en welzijnsinstanties (ondersteuning) en reclassering en andere maatschappelijke instanties (gelegenheidsbeperking) samengevoegd tijdens de casusbesprekingen. De verwachting is dat dit leidt tot een geïntegreerde aanpak en daardoor tot een afname van het aantal veroordelingen (Landelijk kader, 2013). Dat leidt tot de volgende hypothese:

*Hypothese 1: Incidenten en veroordelingen van casussubjecten nemen significant af na bespreking in het Veiligheidshuis.*

In het casusvolgsysteem van het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord kan informatie worden opgenomen over de casussubjecten omtrent elf verschillende leefgebieden. Leefgebieden zijn als het ware tabbladen in het dossier van een casussubject, ze hebben als titel: ‘dagbesteding’, ‘denkwereld, gedrag, motivatie’, ‘justitieel’, ‘thuissituatie’, ‘verslaving’, ‘sociale relaties’, ‘financiën’, ‘wonen’, ‘lichamelijk welzijn’, ‘psychisch welzijn’, ‘identiteitsbewijs’. Naarmate er meer informatie over een casussubject bekend is, zal er bij meer verschillende leefgebieden informatie in het systeem gezet zijn. De onderzoeker veronderstelt door logisch redeneren dat een casussubject daardoor duidelijker in beeld is bij de netwerkpartners en het integrale plan voor het casussubject persoonlijker en gericht zal zijn. De verwachting is dat het resultaat (minder recidive) het grootst is naarmate er meer leefgebieden gevuld zijn. Dit resulteert in de volgende hypothese:

*Hypothese 2: Incidenten en veroordelingen van casussubjecten nemen sterker af naarmate meer leefgebieden van een casussubject bekend zijn binnen het Veiligheidshuis.*

Hypothesen 1 en 2 komen voort uit beleidstheorieën gericht op rechtshandhaving en ondersteuning. Binnen het Veiligheidshuis wordt ook getracht de gelegenheid om delicten te plegen te beperken door zichtbare controle door ambtenaren te vergroten (Van Noije & Wittebrood, 2008). Daarom wordt tijdens de casusoverleggen regelmatig afgesproken dat de politie het casussubject zal monitoren en regelmatig zal aanspreken. Ook kan de reclasseringsambtenaar het casussubject regelmatig voorhouden wat de gevolgen zijn als hij of zij zich niet aan de regels houdt (afschrikken). Deze en andere afspraken moeten worden vastgelegd in een geïntegreerd Plan van Aanpak (*Vastpakken! En niet meer Loslaten*, 2011). In het Plan van Aanpak staan de besluiten die door de betrokken partners zijn genomen en de doelen en de acties die zijn afgesproken. De verwachting is dat het resultaat (minder recidive) het grootst is als er een Plan van Aanpak is opgesteld. In de praktijk kwam (en komt) het voor



dat een casus wel werd besproken, maar dat dit niet resulteerde in een concreet plan. Daarom wordt de volgende hypothese getoetst:

*Hypothese 3: Incidenten en veroordelingen van casussubjecten nemen sterker af naarmate er binnen het Veiligheidshuis een uitgebreid Plan van Aanpak is opgesteld.*

Omdat samenwerken voor het Veiligheidshuis hét middel is om recidive te verminderen is de samenwerking het onderwerp van de tweede onderzoeksvraag: *wat zijn de opvattingen van de netwerkpartners over de samenwerking binnen het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord?* Er mag worden aangenomen dat effectieve samenwerking leidt tot tevreden netwerkpartners. Omgekeerd geldt dat wanneer netwerkpartners tevreden zijn over de samenwerking dit een indicatie is voor een effectieve samenwerking. Een effectieve samenwerking binnen het Veiligheidshuis ofwel netwerkeffectiviteit betekent dat het Veiligheidshuis positieve resultaten boekt; resultaten die niet behaald kunnen worden door de individuele organisaties afzonderlijk (Mannak, 2010; Provan & Milward, 2001). Netwerkeffectiviteit kan gemeten worden door de resultaten van het Veiligheidshuis te beoordelen. Het Veiligheidshuis bereikt uitsluitend resultaten door samen te werken, samenwerken is het enige ‘gereedschap’ dat het Veiligheidshuis ter beschikking staat. Daarom kan de volgende hypothese worden opgesteld:

*Hypothese 4: Een significante afname van het aantal veroordelingen en tevredenheid van netwerkpartners over de samenwerking binnen het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord hangen met elkaar samen.*

### 3.2 Sociologische theorieën

De samenwerking binnen het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord wordt ook vanuit sociologisch perspectief onderzocht. Er wordt gezocht naar mechanismen die een rol spelen bij de samenwerking en die kunnen leiden tot resultaten van het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord via de vragen:

*2. Wat zijn de opvattingen van de netwerkpartners over de samenwerking binnen het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord?*

*3. Welke mechanismen kunnen verantwoordelijk zijn voor het al dan niet ontstaan van meerwaarde van het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord?*

*3a. Hoe komen professionals van verschillende organisaties tot samenwerken?*



*3b. Welke mechanismen zijn volgens die professionals werkzaam bij het ontstaan van 'bezielde' en effectieve samenwerking.*

Dit onderzoek beperkt zich tot de mechanismen die volgens de literatuur belangrijk zijn voor effectieve samenwerking, omdat die effectieve samenwerking kan leiden tot positieve resultaten en omdat samenwerking het belangrijkste gereedschap is van veiligheidshuizen.

Uit de literatuur komen concrete en abstracte voorwaarden naar voren. Met concrete voorwaarden worden in dit verband de meer tastbare en meetbare voorwaarden bedoeld. De belangrijkste concrete voorwaarden voor effectieve samenwerking, zijn bestaansduur, stabiliteit, centrale integratie (Kenis & Oerlemans, 2007; Mannak, 2010; Powell, Koput, Smith-Doerr & Owen-Smith, 1999), steun vanuit de moederorganisatie, de kwaliteit van informatie uitwisseling en de frequentie van contact (van Delden, 2009; Uzzi, 1995). Met abstracte voorwaarden worden voorwaarden bedoeld die te maken hebben met relaties tussen mensen. Abstracte voorwaarden voor effectieve samenwerking zijn bemiddeling (brokerage) (Burt, 2000) en de aanwezigheid van voldoende vertrouwen (Uzzi, 1995). De aanwezigheid van deze abstracte voorwaarden leidt tot het ontstaan van sociaal kapitaal (Bruinsma & Bernasco, 2002; Burt, 2000; van der Hulst, 2008).

In de komende twee paragrafen volgt een uitwerking van de voorwaarden voor effectieve samenwerking en de toepassing van de voorwaarden in het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord. In het hoofdstuk methodiek wordt toegelicht hoe de voorwaarden worden getoetst aan de praktijk in het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord.

### 3.2.1 Concrete voorwaarden voor effectieve samenwerking

In de literatuur over effectiviteit van Veiligheidshuizen komen de volgende concrete voorwaarden naar voren: bestaansduur, stabiliteit en centrale integratie (Mannak, 2010). Daarnaast zijn de kwaliteit van de informatie uitwisseling, frequentie van contact tussen partners en de steun vanuit de moederorganisatie belangrijke concrete voorzieningen (van Delden, 2009) die een effectieve samenwerking bevorderen.

Een Veiligheidshuis moet minimaal drie jaar bestaan alvorens effectiviteit (minder recidive) gemeten kan worden (Mannak, 2010). Ten eerste moet het Veiligheidshuis bestaansrecht en gezag verwerven. Er moet draagvlak voor het Veiligheidshuis ontstaan bij de deelnemende partners, voordat er sprake kan zijn van resultaatgerichte samenwerking. Ten

tweede tracht het Veiligheidshuis het gedrag van casussubjecten te veranderen, dat kost doorgaans minimaal een half jaar. Een dergelijke gedragsverandering is na een langere periode meetbaar bijvoorbeeld via recidivecijfers.

Een tweede voorwaarde, de stabiliteit van een netwerk is van invloed op de samenwerking binnen het netwerk (Mannak, 2010; Van Delden, 2009). Alleen als een netwerk stabiel is, dat wil zeggen als partners langdurig en constant kunnen participeren, kan continuïteit ontstaan. Door continuïteit groeien onderlinge banden en groeit het vertrouwen. Er ontstaat een constante uitwisseling van informatie. Procedures kunnen ontwikkeld en op elkaar afgestemd worden en kunnen vervolgens inslijten. Dit komt de effectiviteit ten goede. Ingrijpende veranderingen binnen of buiten het netwerk leiden tot onrust in het netwerk. Onrust en instabiliteit zullen een effectieve samenwerking in de weg staan.

Een derde voorwaarde om te kunnen komen tot effectieve samenwerking binnen het Veiligheidshuis is integratie; effectiviteit kan ontstaan als de inzet van de afzonderlijke deelnemende partners samensmelt tot een gezamenlijke inzet. Integratie kan ontstaan doordat partners onderling intensief contact hebben; informatiedeling is dan gemakkelijk en het onderling vertrouwen groot. Dit is praktisch niet mogelijk in grotere netwerken van meer dan tien partners met complexe taken, omdat het te veel tijd en energie van de partners vergt om met alle partners intensief contact te onderhouden. In die situatie is het efficiënter om de samenwerking en afstemming centraal te laten coördineren door één persoon of een Netwerk Administratie Organisatie (NAO) (Mannak, 2010; Provan & Milward, 2001). In de praktijk wordt dat het secretariaat van het Veiligheidshuis genoemd. De samenwerking binnen het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord wordt gecoördineerd door een secretariaat dat fysiek is opgeknipt in twee delen: Alkmaar en Den Helder. De regio West-Friesland wordt vanuit Alkmaar bediend. Het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord bestaat uit een hoofd, een aantal procesregisseurs en drie ondersteunende medewerkers. Ook twee OM medewerkers maken deel uit van het Veiligheidshuis, zij zijn in dienst van het Openbaar Ministerie.

Een van de concrete voorwaarden die van Delden (2009) noemt is de kwaliteit van de informatie-uitwisseling. De samenwerking binnen het Veiligheidshuis draait vooral om het delen van kennis en het uitwisselen van informatie, opdat daarmee een integraal plan gemaakt kan worden. Informatie circuleert doorgaans meer en eerst binnen een organisatie en minder en pas later tussen organisaties (Burt, 2000). Het is voor een effectieve samenwerking van

belang dat kwalitatief hoogwaardige, dus complete en correcte informatie en kennis in een zo vroeg mogelijk stadium wordt uitgewisseld met andere netwerkpartners.

Een ander concreet kenmerk van het samenwerkingsverband dat de effectiviteit bevordert is de frequentie van contact. Frequent contact tussen partners van de verschillende netwerken draagt bij aan het ontstaan van een gemeenschappelijke taal en routines, waardoor samenwerken gemakkelijker wordt. Frequent contact maakt ook het uitwisselen van informatie gemakkelijker en veelvuldiger (Kenis & Oerlemans, 2008). Zoals verwacht neemt het vertrouwen tussen partners toe als de frequentie van het contact toeneemt (Bruinsma & Bernasco, 2002), er lijkt echter een ‘tipping point’ te zijn. Dan daalt het vertrouwen als de frequentie van contact toeneemt (Provan, Nakama, Veazie, Teufel-Shone & Huddleston, 2003). Dit komt mogelijk doordat de partners dan ook elkaars zwakten gaan kennen en daardoor minder waardering hebben voor elkaar. In het onderzoek van Provan et al., (2003) nam het geloof in het nut van samenwerken overigens tegelijkertijd toe. Het concept vertrouwen wordt nader uitgewerkt als abstracte voorwaarde voor samenwerking in de volgende paragraaf.

Tenslotte is steun vanuit de moederorganisaties voor de uitvoerende professionals in het netwerksamenwerkingsverband een belangrijke voorwaarde voor de doorontwikkeling van de samenwerking (van Delden, 2009). Wanneer de werkelijke samenwerking een aanvang krijgt moeten werkprocessen en diensten op elkaar afgestemd worden; routines, gedragsregels en procedures moeten worden aangepast. Dat druist soms in tegen de belangen van de individuele moederorganisaties en is alleen mogelijk als de netwerksamenwerking door de besturen van de afzonderlijke organisaties wordt gesteund. Wijkagenten delen bijvoorbeeld soms informatie die zij buiten het Veiligheidshuis niet met derden zouden mogen delen. Medewerkers van een zorginstelling investeren tijd aan overleg in het Veiligheidshuis. Die tijd kan niet direct geregistreerd worden op een cliënt, terwijl de instelling op basis van cliënt-contact-uren wordt gefinancierd. Moederorganisaties moeten hun uitvoerende professionals ook faciliteren met voldoende tijd, handelingsruimte en beslissingsbevoegdheid (van Delden, 2009).

Al deze concrete voorwaarden dragen bij aan het ontstaan van vertrouwen en dat is een van de abstracte voorwaarden om efficiënt te kunnen samenwerken. Of en op welke manier aan deze concrete voorwaarden voor effectieve samenwerking in het Veiligheidshuis Noord-

Holland Noord wordt voldaan is belangrijk voor het wel of niet behalen van resultaten door het Veiligheidshuis. Hoe dit onderzocht gaat worden is te lezen in hoofdstuk 4 Methodiek.

### 3.2.2 Abstracte voorwaarden voor effectieve samenwerking

Twee abstracte voorwaarden zijn belangrijk voor de samenwerking in het Veiligheidshuis; bemiddeling tussen netwerken (brokerage) en het aanwezig zijn van vertrouwen. Dankzij deze voorwaarden kan sociaal kapitaal ontstaan (Burt, 2000; Granovetter, 1983; Kenis & Oerlemans, 2008; Mannak, 2010). Bemiddeling en sociaal kapitaal zijn begrippen uit de sociologische netwerktheorie; vertrouwen is een veel besproken sociologisch begrip dat ook in veel andere beroepsgroepen wordt gebruikt.

Volgens de sociale netwerktheorie bestaan sociale netwerken uit actoren en relaties tussen actoren (Bruinsma & Bernasco, 2002; Kenis & Oerlemans, 2008). Actoren kunnen individuen zijn, maar ook groepen, organisaties, branches, landen, etc. Het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord kan als netwerk worden gezien en haar werknemers als actoren. Maar het netwerksamenwerkingsverband tussen het Veiligheidshuis en haar samenwerkingspartners kan ook als netwerk worden gezien met daarin het Veiligheidshuis als actor. Het Veiligheidshuis is dus zowel een netwerk als een actor.

Relaties zijn de verbindingen tussen actoren, actoren hebben directe of indirecte relaties met elkaar. Als het Veiligheidshuis met alle actoren van het netwerksamenwerkingsverband een directe relatie heeft, dan kan informatie snel en direct worden uitgewisseld. Dat maakt het voor het Veiligheidshuis mogelijk om snel te (laten) interveniëren (door de andere actoren/partners) binnen het netwerk. Aangenomen wordt dat dit de effectiviteit vergroot (Mannak, 2010).

De eerst genoemde abstracte voorwaarde voor effectieve samenwerking ‘brokerage’ treedt op als een actor een ‘structural hole’ overbrugt (Burt, 1992, 2000). Hij vormt dan een brug tussen twee netwerken of tussen twee clusters binnen een netwerk. Dergelijke actoren worden ook wel bemiddelaars of facilitators genoemd (Kleemans et al., 1998). Zij hebben toegang tot of bezitten specialistische kennis of mogelijkheden en kunnen die inbrengen. Daardoor zijn op maat gesneden of ongebruikelijke interventies mogelijk. De deelname van meerdere experts en facilitators is onmisbaar voor de effectiviteit van het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord. De casussen die besproken worden zijn immers complex en interventies kunnen op verschillende terreinen (rechtshandhaving, zorg,

gelegenheidsbeperking) worden gepleegd. Dit gaat de kennis, de capaciteiten en de mogelijkheden van één persoon of één organisatie te boven. Brokerage zal het vertrouwen tussen de samenwerkende partners vergroten en tegelijkertijd zal brokerage gemakkelijker optreden als er vertrouwen is.

De aanwezigheid van vertrouwen is de tweede abstracte voorwaarde voor effectieve samenwerking. Vertrouwen is een belangrijk concept in verschillende wetenschappelijke disciplines (onder andere in de sociologie, economie, psychologie, rechten en organisatie wetenschap) en waarover veel literatuur beschikbaar is (Möllering, 2014). Tot een eenduidig algemeen geldend en meetbaar begrip van vertrouwen heeft dit nog niet geleid. Vaak wordt vertrouwen omschreven als een psychologische conditie van kwetsbaarheid uitgaande van positieve verwachtingen ten aanzien van het gedrag van anderen (McEvily & Tortoreillo, 2011: 24; Rousseau, Sitkin, Burt & Camerer, 1998: 395). Vertrouwen hangt samen met betrouwbaarheid (reliability), competentie en verantwoordelijkheid; het is dan gebaseerd op cognitie (Williamson, 1993), dat wil zeggen dat het vertrouwen is gebaseerd op calculatie. Vertrouwen hangt ook samen met ingebed zijn, wederkerigheid en saamhorigheid (Uzzi, 1997) en is dan meer gebaseerd op affectie (McEvily & Tortoreillo, 2011). In situaties zoals in het Veiligheidshuis betekent de aanwezigheid van vertrouwen gebaseerd op zowel calculatie als op affectie dat partners risico's durven te nemen. Het betekent dat zij gedetailleerde informatie uitwisselen en gezamenlijk oplossingen zoeken (Uzzi, 1997). Partners zijn dan bereid om extra inspanningen te leveren en om perioden meer te investeren dan het hen oplevert. Dit kan bijdragen aan effectieve samenwerking en dus bijdragen aan de resultaten van het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord.

Vertrouwen tussen partners onderling is dus van invloed op de samenwerking. Dat betekent dat de verdeling van vertrouwen binnen netwerken ook van invloed zal zijn op de samenwerking (Provan & Kenis, 2008). Is er sprake van een grote dichtheid van vertrouwen, dat wil zeggen vertrouwt elke partner elke andere partner dan kan er effectiever worden samengewerkt. Naarmate het aantal partners toeneemt (meer dan 10 of 20), wordt de verdeling van vertrouwen tussen de partners lager en daarmee neemt de effectiviteit af (Provan & Kenis, 2008). Dit probleem kan worden ondervangen door een externe partij de samenwerking te laten coördineren. Het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord is zo'n externe partij. Zolang de verschillende partners voldoende vertrouwen hebben in het Veiligheidshuis, kan er effectief worden samengewerkt en kan er meer brokerage optreden.



Daarbij speelt de onderlinge afhankelijkheid van de partners ook een rol. Hoe complexer de casussen die besproken worden binnen het Veiligheidshuis, hoe groter de onderlinge afhankelijkheid, des te belangrijker wordt het vertrouwen (Provan & Kenis, 2008).

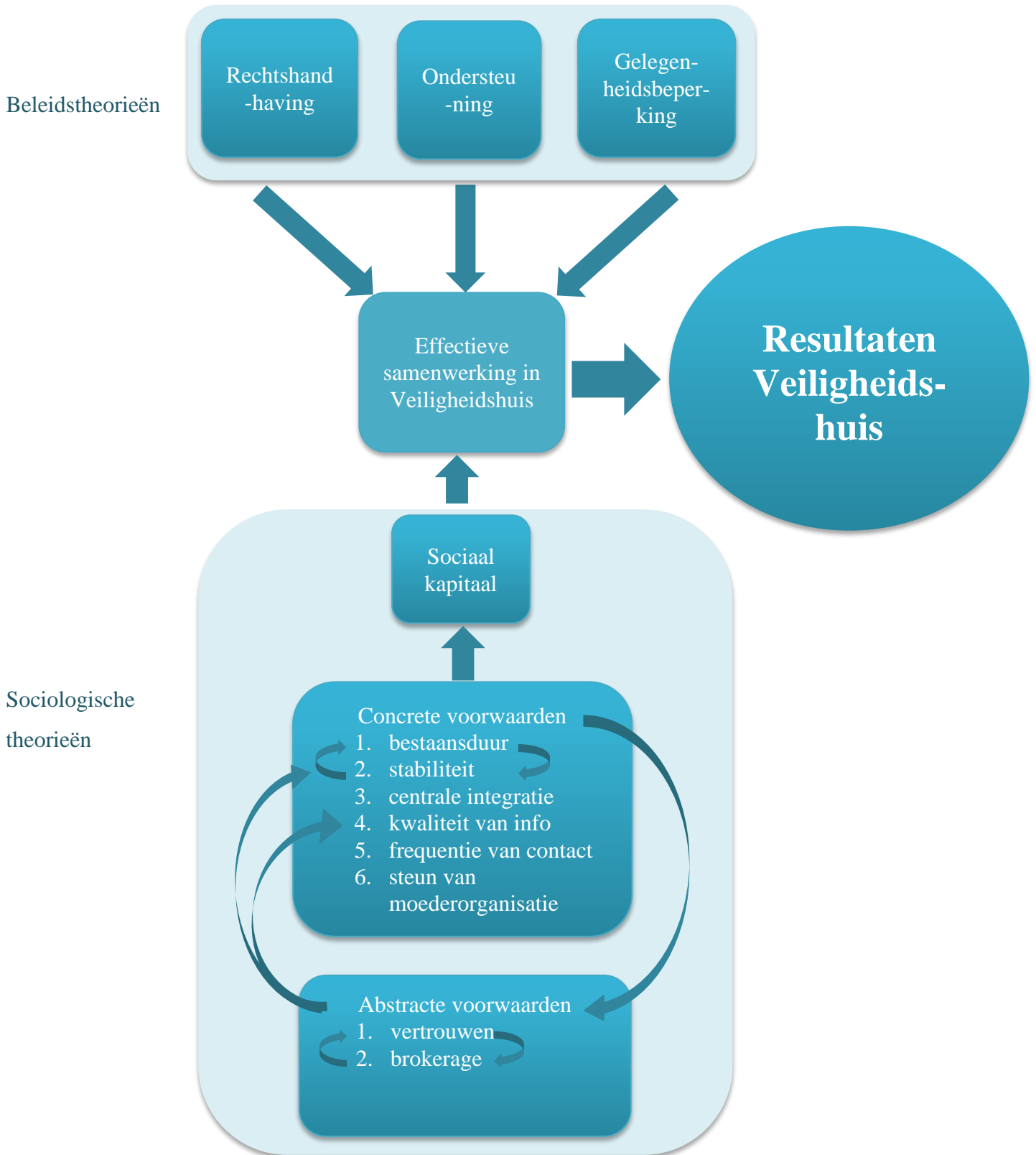
Coördinatie van de samenwerking door het Veiligheidshuis draagt dus bij aan de centrale integratie (concrete voorwaarde) en aan het bevorderen van vertrouwen tussen partners (abstracte voorwaarde).

Via netwerkmechanismen ontstaat ook sociaal kapitaal. Burt (2000, p. 347) omschrijft sociaal kapitaal als “het voordeel dat individuen of groepen hebben door hun positie binnen de sociale structuur”. Het voordeel kan bestaan uit de beschikbaarheid van kennis, informatie, zorg, steun, veiligheid, etcetera. Binnen het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord is sociaal kapitaal (de toegang tot) kennis en informatie, maar ook het creëren van interventies op maat. Niet alleen de positie van het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord is van belang voor het ontstaan van sociaal kapitaal ook de verbindingen tussen (de relaties met) de partners van het Veiligheidshuis. Actoren die beter verbonden zijn, presteren beter (Burt, 2000; Coleman, 1988; Kenis & Oerlemans, 2008; Powell et al., 1999; Provan & Milward, 2001; Putnam, 1993). Het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord streeft dan ook naar een goede verbinding met de andere actoren van het samenwerkingsnetwerk.

Wanneer de beleidstheorieën en de sociologische theorieën worden samengevoegd en toegepast op het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord wordt duidelijk dat positieve resultaten van het Veiligheidshuis kunnen ontstaan via effectieve samenwerking en dat effectieve samenwerking kan worden bereikt als er voldaan is aan een aantal concrete voorwaarden en abstracte voorwaarden waardoor sociaal kapitaal wordt vergroot. De concrete en abstracte voorwaarden versterken elkaar: vertrouwen (een van de abstracte voorwaarden) kan ontstaan als kwaliteit van informatie goed is, de frequentie van contact hoog is, kortom als wordt voldaan aan concrete voorwaarden. Daarnaast treedt het proces ook omgekeerd op. Vertrouwen zal leiden tot een betere kwaliteit van informatie-uitwisseling en tot stabiliteit. Voor het ontstaan van brokerage geldt dat meer uitwisseling van kennis en informatie (brokerage) leidt tot een betere kwaliteit van informatie-uitwisseling. In figuur 3.1 *Onderzoekmodel* wordt het theoretisch model schematisch weergegeven.



*Figuur 3.1: Onderzoekmodel*



## 4 Methodiek mixed methods

Verschillende onderzoeksmethoden vormen de basis van dit onderzoek; dat wil zeggen dat er sprake is van mixed methods benadering in de betekenis zoals Cresswell, (2011) en Collins, Onwuegbuzie & Jiao (2007) die hanteren: een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoekstechnieken in één studie. In dit geval wordt gebruikt gemaakt van twee typen kwantitatieve data (enquêtedata en registratiedata) en één type kwalitatieve data (interviews).

Ten eerste wordt door middel van een enquête onderzocht in hoeverre de deelnemers aan de overleggen in het Veiligheidshuis tevreden zijn over de samenwerking en de bereikte resultaten. Tevens geven de resultaten van de enquête aan op welke punten het functioneren van het Veiligheidshuis nog verbeterd kan worden. Ten tweede worden cijfermatige data afkomstig van de politie en het Veiligheidshuis gekoppeld waarmee het rendement van het Veiligheidshuis wordt onderzocht. Ten derde wordt via interviews diepgaande informatie over de opvattingen van de partners van het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord verkregen. In de informatie uit de interviews wordt gezocht naar voorwaarden om te komen tot samenwerking en naar mechanismen en omstandigheden die samenwerking bevorderen of belemmeren.

Er is voor gekozen om methoden te combineren zodat ze elkaar completeren. De resultaten uit de enquête kunnen worden vergeleken met de informatie uit de interviews. De verschillende methoden kunnen de betekenis en de diepgang van de resultaten vergroten. Cijfers bieden de mogelijkheid om snel en overzichtelijk het rendement van het Veiligheidshuis te beoordelen. Het is de taal van managers en bestuurders (Van Thiel & Leeuw, 2002). Cijfers geven echter niet de mechanismen weer waardoor de resultaten zijn zoals ze zijn. Noch blijkt uit de cijfers waardoor die mechanismen beter of juist minder goed functioneren. De meningen en opvattingen van partners van het Veiligheidshuis over deze items komen aan de orde in de semi gestructureerde diepte interviews. De resultaten van de interviews vormen een aanvulling op de resultaten die uit de gegevens van de politie en het Veiligheidshuis worden afgeleid. Door middel van de interviews kan worden onderzocht hoe de partners de werkwijzen van het Veiligheidshuis ervaren en waar zij behoeften aan hebben zodat eventueel verbeteringen kunnen worden doorgevoerd.

Hieronder worden per methode achtereenvolgens de volgende zaken beschreven: de deelnemers, de procedure, operationalisaties, beschrijvende maten en de analyseopzet.

## 5 Methodiek kwantitatief onderzoek

### 5.1 Gegevens politie en Veiligheidshuis

Aan de hand van de gecombineerde data van de politie en het Veiligheidshuis wordt de vraag beantwoord:

*1. Is het aantal veroordelingen van casussubjecten afgenomen nadat zij in 2013 zijn besproken in het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord?*

De volgende hypothesen zullen worden getoetst:

1. Incidenten en veroordelingen van casussubjecten nemen significant af na bespreking in het Veiligheidshuis.
2. Incidenten en veroordelingen van casussubjecten nemen sterker af naarmate meer leefgebieden van een casussubject bekend zijn binnen het Veiligheidshuis.
3. Incidenten en veroordelingen van casussubjecten nemen significant af naarmate er binnen het Veiligheidshuis een uitgebreider Plan van Aanpak is opgesteld.

#### 5.1.1 Casussubjecten en procedure

Het uitgangspunt waren de 213 casussubjecten die in 2013 in het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord zijn besproken en behoorden tot de doelgroepen: risico-burgers, criminele jongeren of plegers van high-impact-crimes. Gegevens van die casussubjecten waren afkomstig uit twee bronnen. Allereerst was dat het casusvolgsysteem van het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord, Geïntegreerd Casusoverleg Ondersteunend Systeem (GCOS).

De tweede bron waren de landelijk registratie systemen van de politie, te weten het Basis Voorziening Handhaving (BVH) en het Herkenningsdienstsysteem (HKS). In BVH konden gegevens van 198 van de oorspronkelijke 213 casussubjecten worden gevonden. Van acht casussubjecten ontbrak een voorletter, daardoor zij niet gevonden konden worden. Het is niet duidelijk waarom de andere zeven casussubjecten niet gevonden konden worden. Mogelijk kwamen zij eenvoudig niet voor bij de politie, of waren gegevens (geboortedatum en naam met voorletter) onjuist. Van drie casussubjecten waren alleen naam en geboortedatum en een invoerdatum bekend in GCOS, deze personen zijn verwijderd uit de dataset, zodat 195 casussubjecten zijn opgenomen in het gecombineerde bestand met gegevens uit GCOS en BVH.

In het BVH worden alle contacten van een burger met de politie als incidenten geregistreerd, dat kunnen misdrijven betreffen, maar ook verkeersovertredingen en demonstraties. Burgers kunnen daarbij verschillende rollen hebben gehad, zoals verdachte, benadeelde, slachtoffer, getuige, et cetera. Incidenten die in de BVH voorkwamen maar geen overtreding of delict weergeven, zijn uit de dataset verwijderd. Dit waren bijvoorbeeld incidenten die administratieve handelingen van de politie weergeven. Ook zijn overtredingen van de Wegenverkeerswet verwijderd.

In HKS worden veroordelingen geregistreerd, HKS levert daarmee ‘hardere’ cijfers over crimineel gedrag van een casussubject. Het HKS levert daardoor minder vermeldingen per casussubject en soms in het geheel geen vermelding van een casussubject. Dat verklaart waardoor in het BVH 198 casussubjecten voorkomen en in het HKS 138. Deze casussubjecten zijn opgenomen in het gecombineerde bestand met gegevens uit GCOS en HKS.

De ruwe gegevens uit de beide registratiesystemen van de politie bestonden soms uit meer dan 100 regels per casussubject, dit is teruggebracht tot datasets met één regel per casussubject. De Syntaxen Monitor en de Handleiding Monitor Rendementsanalyse boden daarbij ondersteuning, beide zijn bijlagen in het onderzoeksrapport van Bakker, et al. (2013).

### 5.1.2 Operationalisaties variabelen politie en Veiligheidshuis

Om de drie hypothesen te kunnen toetsen zijn de volgende variabelen geoperationaliseerd: *casussubject, incidenten en veroordelingen, kader, leefgebieden, plan van aanpak* (opgebouwd uit *doelen, besluiten en acties*).

*Casussubject*, dit is een persoon die in 2013 in het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord is besproken. Alleen casussubjecten die behoren tot de doelgroepen risico-burger, criminele jongere of pleger van high-impact-crimes zijn in dit onderzoek opgenomen. Daarmee zijn casussubjecten die als veelpleger bekend staan of binnen een aanpak van een groep worden besproken buiten beschouwing gelaten.

*Incidenten* is gemeten door het aantal vermeldingen van een casussubject in het BVH in een bepaalde periode. Omdat de incidenten zijn gemeten over vier perioden, zijn daarvan vier variabelen gemaakt. De eerste twee betreffen incidenten voorafgaand aan de datum waarop een casussubject is besproken in het Veiligheidshuis, namelijk over het laatste jaar voor bespreking en over het laatste kwartaal voor bespreking. De andere twee betreffen

incidenten in het eerste kwartaal en het eerste jaar na bespreking. De datum waarop het casussubject voor de eerste maal is besproken in het Veiligheidshuis is gehanteerd als startdatum en is de peildatum die de scheiding aangeeft tussen voor en na bespreking.

*Veroordelingen* is gemeten door het aantal vermeldingen van een casussubject in het HKS. Veroordelingen zijn net als incidenten over vier perioden gemeten, zodat er vier variabelen van veroordelingen zijn gemaakt: veroordelingen in het laatste jaar en het laatste kwartaal voorafgaand aan bespreking van het casussubject in het Veiligheidshuis en veroordelingen in het eerste kwartaal en het eerste jaar na bespreking.

*Leefgebieden* is een variabele die bestaat uit het aantal aspecten van het leven van het casussubject waar informatie over bekend is bij het Veiligheidshuis. In GCOS komen elf leefgebieden gebieden voor (op pagina 14 worden ze genoemd). Er is eenvoudig geteld over hoeveel levensgebieden van een casussubject informatie bekend is bij het Veiligheidshuis, scores op leefgebieden liggen daarom tussen de 0 en 11; een hogere score betekent dat er over meer levensgebieden informatie beschikbaar is. Doordat slechts van 7 casussubjecten (5 procent) 8 of meer leefgebieden bekend zijn leverde dat problemen op bij de binomiale regressie analyse, daarom zijn de categorieën 8 tot en met 11 samengevoegd tot 8 of meer leefgebieden.

*Plan van Aanpak* dit kan bestaan uit doelen, besluiten en acties, deze kunnen vastgelegd zijn in GCOS. Ze worden echter niet altijd vastgelegd. De variabelen doelen, besluiten en acties correleerden significant met elkaar. De Variance Inflation Factor (*VIF*) was weliswaar niet groter dan 4, een algemene grove richtlijn voor een acceptabele mate van collineariteit (O'Brien, 2007). Maar gezien de kleine  $n$  is ervoor gekozen om deze variabelen samen te voegen tot *plan van aanpak*. Hier is ook voor gekozen in een poging de effecten van de drie afzonderlijke variabelen te bundelen en daarmee te versterken. De scores op *plan van aanpak* zijn 0 (er zijn geen doelen, besluiten of acties vastgelegd), 2 (er zijn twee van de drie aspecten vastgelegd) of 3 (er zijn zowel doelen als besluiten en acties vastgelegd).

### 5.1.3 Controle variabelen

Bij een vergelijking tussen het aantal incidenten of veroordelingen voor en na bespreking in het Veiligheidshuis moet het aantal *incidenten* of *veroordelingen voor bespreking* als controle variabele worden ingevoerd, dit zal de beste voorspeller van het aantal incidenten en



veroordelingen na bespreking in het Veiligheidshuis zijn. Door hiervoor te corrigeren kan het relatieve effect van de onafhankelijke variabelen worden gemeten.

*Aantal maal besproken* geeft aan hoeveel keren een casussubject is besproken in het Veiligheidshuis. Deze variabele wordt opgenomen als controle variabele omdat verwacht wordt dat dit effect kan hebben op een verandering in het aantal incidenten en veroordelingen. Dat zou een positief effect kunnen hebben, dat wil zeggen een duidelijke afname van het aantal incidenten en veroordelingen. Maar het kan ook een tegengesteld effect hebben, dus een toename van het aantal incidenten en veroordelingen. Het zou aanleiding kunnen zijn voor nader onderzoek: hangen meerdere besprekingen van één casussubject samen met het zeer scherp volgen, een intensief restrictief beleid van de politie en/of een intensief zorgtraject? Of hangt het samen met een minder goede samenwerking tussen de netwerkpartners, niet komen tot een duidelijk plan van aanpak, geen oplossingen kunnen bedenken of onvoldoende mogelijkheden tot ingrijpen hebben?

*Leeftijd* wordt als controle variabele ingevoerd omdat bekend is dat delinquent gedrag vaak leeftijdsgebonden is (Farrington 1993; Moffit, 1993; Sampson & Laub, 1990): adolescenten plegen meer delicten dan jongere of oudere mensen. Is de leeftijd van casussubjecten van invloed op het effect dat het bespreken van casussubjecten heeft op het aantal incidenten en veroordelingen?

Tenslotte wordt *geslacht* opgenomen als controle variabele omdat bekend is dat meer mannen dan vrouwen delinquent gedrag vertonen (Blokland, Nieuwbeerta & Bernasco, 2010).

#### 5.1.4 Beschrijvende maten

In *Tabel 5.1 Beschrijvende statistieken van variabelen politie en Veiligheidshuis* wordt een overzicht gegeven van de variabelen die in de analyse zijn gebruikt.

Tabel 5.1 Beschrijvende statistieken van variabelen politie en Veiligheidshuis

Variabele	Gemiddelde (Standaarddeviatie) <sup>a</sup>	Minimum	Maximum	N totaal
Incidenten BVH 1 kwartaal na start	2 (2,92)	0	22	195
Incidenten BVH 1 jaar na start	6 (7,42)	0	57	195
Veroordelingen HKS 1 kwartaal na start	0 (0,58)	0	4	138
Veroordelingen HKS 1 jaar na start	1 (1,19)	0	7	138
Leefgebieden	3 (2,45)	0	8	138
Plan van Aanpak	1,32 (1,06)	0	3	138
0	29,00%			
1	26,10%			
2	29,00%			
3	15,90%			
<b>Controle variabelen</b>				
Incidenten BVH 1 kwartaal voor start	3 (4,19)	0	31	195
Incidenten BVH 1 jaar voor start	7 (7,88)	0	40	195
Veroordelingen HKS 1 kwartaal voor start	0 (0,85)	0	4	138
Veroordelingen HKS 1 jaar voor start	1 (1,55)	0	9	138
Aantal maal besproken	3 (2,52)	0	14	195
Leeftijd	23,52 (11,95)	9,00	77,00	194
Geslacht (0=man, 1=vrouw 9=onbekend)	Man 84,10 % Vrouw 15,40 % Onbekend 0,50 %			195

<sup>a</sup> Bij nominale variabelen is de frequentieverdeling vermeld in percentages

Plan van Aanpak

0=geen doelen, geen besluiten en geen acties

1=alleen doelen, of besluiten of acties

2=twee van drie (doelen, besluiten of acties)

3=zowel doelen als besluiten en acties

### 5.1.5 Analyseopzet gegevens politie en Veiligheidshuis

De eerste hypothese is getest door gepaarde t-testen, omdat twee verschillende metingen (het aantal incidenten en veroordelingen voor en na bespreking in het Veiligheidshuis) van dezelfde casussubjecten met elkaar zijn vergeleken. Er zijn vier t-testen uitgevoerd, in twee testen wordt gekeken naar het verschil op korte termijn: het aantal BVH incidenten in het kwartaal voorafgaand is vergeleken met het aantal BVH incidenten in het kwartaal na bespreking. Op dezelfde manier zijn de HKS veroordelingen van de casussubjecten met elkaar vergeleken. Met de andere twee t-testen is het verschil op de wat langere termijn vergeleken: het aantal BVH incidenten in het jaar voorafgaand aan bespreking en in het jaar na bespreking zijn vergeleken. Hetzelfde is uitgevoerd met de HKS veroordelingen van de casussubjecten.

Met behulp van een regressie analyse zijn hypothesen 2 en 3 getoetst. In de regressie analyse zijn de veroordelingen uit HKS in het eerste jaar na bespreking in het Veiligheidshuis de afhankelijke variabele, omdat uit de t-toetsen bleek dat daar het verschil het grootst is tussen de voor- en nameting. Omdat het aantal veroordelingen in een jaar niet negatief kan zijn geven de afhankelijke variabele (veroordelingen na bespreking) en de controle variabele (veroordelingen voor bespreking) een scheve verdeling. Ook de residuen van de lineaire regressie analyse met deze variabelen waren niet normaal verdeeld. Dat betekende dat er niet werd voldaan aan een belangrijke assumptie voor een regressie analyse (Moore, McCabe & Graig, 2009). Daarom is gebruik gemaakt van een negatieve binomiale regressie analyse (Auty, Achim, Bédard, Pothier, 2014; SPSS Data Analysis Examples, 2015). Negatieve binomiale regressie analyses kunnen gebruikt worden bij variabelen die uit aantallen bestaan en als de spreiding in de data zo groot is dat de variantie groter is dan het gemiddelde. Bovendien kan deze analyse worden gebruikt als de data een groot aantal nullen bevat.

In de eerste plaats is het hoofd effect onderzocht: het effect van bespreking in het Veiligheidshuis op het aantal veroordelingen. Daarnaast is onderzocht of er ook interactie effecten optreden. De effecten van bespreking in het Veiligheidshuis kunnen afhankelijk zijn van de leeftijd van een casussubject, het aantal maal dat het casussubject is besproken, hoe uitgebreid het Plan van Aanpak is en hoeveel leefgebieden er bekend zijn van een casussubject. Om de hoofd- en interactie effecten te onderzoeken is gekozen voor een Type III Model Effect test. Dit type test of er een hoofdeffect is naast andere hoofd- en interactie



effecten en de gemeten effecten zijn niet afhankelijk van de volgorde waarin de variabelen in het model zijn gevoegd (Osman, M., James, A., Draper, H., Lombard, C. & Beyers, N., 2015).

## 5.2 De enquête

De enquête is als bijlage 1 toegevoegd aan deze scriptie. De enquête peilt de mate waarin netwerkpartners tevreden zijn over de samenwerking in het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord, het is een indicator voor het functioneren van het Veiligheidshuis. De enquête is gebaseerd op de monitor Stappenmeter Doelbereik, ontworpen door Bakker, et al. (2013). De monitor kan ook door andere Veiligheidshuizen gebruikt worden, zodat het functioneren van verschillende Veiligheidshuizen met elkaar vergeleken kan worden. Die vergelijking zal niet binnen dit onderzoek worden gemaakt. De resultaten van de enquête zijn reeds aangeboden aan het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord. In dit onderzoek zullen alleen de vragen en resultaten worden meegenomen die een antwoord kunnen geven op de onderzoeksvragen:.

*2. Wat zijn de opvattingen van de netwerkpartners over de samenwerking binnen het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord?*

In de enquête wordt gevraagd naar een aantal concrete en abstracte voorwaarden voor effectieve samenwerking: stabiliteit, kwaliteit van informatie-uitwisseling, frequentie van contact en vertrouwen. Daarmee wordt een deel van het antwoord gevonden op de onderzoeksvraag:

*3. Welke mechanismen kunnen verantwoordelijk zijn voor het al dan niet optreden van effecten van samenwerking in het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord?*

### 5.2.1 Respondenten

De enquête is verspreid onder alle 165 deelnemers aan de verschillende overlegvormen van het Veiligheidshuis. De respondenten zijn dus professionals van verschillende organisaties (gemeente, politie/justitie en zorg- en welzijnsinstellingen). Er is gebruik gemaakt van het emailadressenbestand van het Veiligheidshuis. De enquête is online verstuurd op 15 november 2014 en na een drietal reminders gesloten op 20 december 2014.

Van de 165 professionals die zijn aangeschreven bleken 13 personen de drie maanden voorafgaand aan de verzending geen deel meer te hebben genomen aan overleggen binnen het Veiligheidshuis. Van de overige 152 personen hebben er 73 geantwoord, zodat de respons



48,03 procent is. Een aantal participanten hebben de vragen ingevuld voor meerdere overlegvormen, hun antwoorden zijn voor de verschillende overlegvormen meegenomen, daardoor komt het totaal aan responses op 76 personen.

Of een respons van bijna 50 procent voldoende is om conclusies aan te verbinden hangt af van de vraag of degenen die niet gereageerd hebben structureel andere antwoorden zouden hebben gegeven (non-response bias) (Anseel, Lievens, Schollaert & Choragwicka, 2010). Hoewel die antwoorden niet helemaal te voorspellen zijn, kan wel worden onderzocht of degenen die niet gereageerd hebben een bepaald kenmerk gemeen hebben, dat kan duiden op een afwijkende mening. De non-respons is gecontroleerd voor het soort organisatie, het soort overleg en voor geslacht. Daarbij is gekeken naar de verdeling van de percentages non-respons per beroepsgroep, per kader en per geslacht. Voor zover de non-response is te controleren is deze evenredig verdeeld over de diverse organisaties en soorten overleg.

In de meta-analyse van Anseel et. al (2010) vinden de auteurs een gemiddelde respons van 35,7 procent. Het gaat in deze analyse ook om enquêtes die onder organisatie-medewerkers via email werden verspreid. In de praktijk van organisatieadviesbureaus worden andere regels gebruikt: bij een populatie tussen de 100 en 1.000 wordt een respons van 30 procent voldoende geacht. Daarmee vergeleken is een respons van bijna 50 procent ruim voldoende om valide en betrouwbare beschrijvende uitspraken te doen.

### 5.2.2 Operationalisaties enquête

De vragen in de enquête zijn afkomstig uit de kwantitatieve monitor ‘Stappenmeter-Doelbereik’ die onderzoeksbureau Bakker, et al. (2013) heeft ontworpen. In deze Stappenmeter wordt respondenten gevraagd om zeven verschillende aspecten van overleg en samenwerking te beoordelen aan de hand van stellingen. De enquête bestaat uit drie achtergrond vragen en 48 stellingen. De zeven aspecten van overleg zijn: *selectie*, *voorbereiding*, *informatiedeling*, *bespreking*, *samenwerking*, *evaluatie* en *rendement*. De aspecten *informatiedeling*, *bespreking*, *samenwerking* en *rendement* bevatten stellingen die informatie geven over de kwaliteit van informatie, frequentie van contact (concrete voorwaarden) en vertrouwen (abstracte voorwaarde), deze vier aspecten zijn in dit onderzoek opgenomen.

Een aspect wordt ingeleid met een mededeling waar de komende vragen betrekking op hebben, dan volgt een vraag “hoe beoordeelt u .....” en vervolgens krijgt de respondent een aantal stellingen voorgelegd, waarop vier antwoorden mogelijk zijn: ‘helemaal niet’, ‘enigszins’, ‘grotendeels’ en ‘volledig’. De antwoorden leveren punten op van 1 (‘helemaal niet’) tot 4 (‘volledig’).

De eerste stelling over *informatiedeling* is bijvoorbeeld: “Alle partners delen voldoende informatie ten behoeve van het casusoverleg”. Bij elke stelling dienen respondenten twee scores te geven: één voor de mate waarin het subdoel is bereikt en één om aan te geven hoeveel inspanning hen dit kost. In de praktijk blijkt het lastig om aan te geven hoe groot de inspanning is om bijvoorbeeld het doel van het overleg helder te krijgen. De medewerkers van het Veiligheidshuis die de enquête hebben ingevuld als test hebben dat aangegeven en Bas Tierolf, een van de opstellers van het onderzoek van Bakker, et al. (2013) herkende deze beperking in persoonlijke communicatie (17 december 2014). Daarom is het deel van de monitor dat vraagt naar de mate van inspanning niet overgenomen.

Een voorbeeld van een stelling over *bespreking* is “Het bespreken van de casussen leidt tot een integraal plan van aanpak” of “Alle partners krijgen de kans hun inbreng te leveren tijdens het overleg”.

*Samenwerking* wordt onder andere beoordeeld aan de hand van de stelling: “Er is voldoende afstemming over welke doelen worden nagestreefd per casus”.

De tevredenheid over *rendement* is gemeten door twee stellingen toe te voegen “De inspanning die het casusoverleg van mij vraagt weegt op tegen de opbrengst en “De investering die het casusoverleg van mijn organisatie vraagt weegt op tegen de opbrengst”. In bijlage 1 wordt in *Tabel B1.2 Gemiddelde tevredenheid per item van de aspecten van samenwerking* een compleet overzicht gegeven van de aspecten en de items waaruit ze zijn opgebouwd.

De respondenten zijn ingedeeld naar beroepsgroep: *gemeente ambtenaren, beleidsmedewerkers van de gemeente, medewerkers van het Openbaar Ministerie, politie functionarissen, reclasseringswerkers en zorg- en welzijnsmedewerkers.*

De respondenten zijn gevraagd om de overlegvorm te beoordelen waarbij zij het meest frequent aanwezig zijn geweest. De overlegvormen zijn: *individueel*, dat is een individueel casusoverleg waarbij één casussubject wordt besproken. *Jeugd*, dit is een overleg waarop meerdere jeugdige casussubjecten worden besproken. *Volwassenen*, dit is een overleg waarop

meerdere volwassen casussubjecten worden besproken. *High impact criminelen*, dit is een overleg waarop meerdere plegers van high-impact-crimes worden besproken. *Jeugdgroep*, dit is een overleg rond een bepaalde overlast gevende of criminele groep. Deze overlegvorm is in de enquête meegenomen, maar is niet in dit onderzoek opgenomen.

De Stappenmeter Doelbereik waarop de enquête is gebaseerd is nog geen gerenommeerd meetinstrument dat haar validiteit en betrouwbaarheid heeft bewezen. Het is toegepast op elf casuoverleggen binnen vier Veiligheidshuizen en is door deze Veiligheidshuizen beoordeeld en gewogen (Bakker, et al., 2013). Van de schaalconstructen die gemaakt zijn door Bakker, et al. (2013) is daarom de Cronbach's alpha vastgesteld. De Cronbach's alpha is een manier om vast te stellen of meerdere items samen één schaal mogen vormen en hoe betrouwbaar die schaal is. Een Cronbach's alpha van 0,7 wordt over het algemeen acceptabel gevonden (Gliem & Gliem, 2003) en hoe dichter het 1 benadert hoe betrouwbaarder. De Cronbach's alpha van informatiedeling, bespreking, samenwerking en rendement zijn respectievelijk 0,78, 0,92, 0,91 en 0,93. De schaalconstructen zijn dus voldoende betrouwbaar.

### 5.2.3 Analyseopzet enquête

De enquête is te kleinschalig ( $n=76$ ) om statistische analyses zoals regressie analyse uit te voeren, daardoor zijn er geen voorspellingen over de mate van tevredenheid te maken op basis van bepaalde kenmerken van partners. De analyse bestaat uit het onderzoeken van beschrijvende maten en percentages.

Onderzoeksvraag 2 over de opvattingen van de partners over de samenwerking wordt beantwoord door de volgende zaken te meten: de algehele tevredenheid van de respondenten over alle aspecten van samenwerken. Ook wordt de mate van tevredenheid per aspect, per beroepsgroep en per overlegvorm bekeken. Dan wordt de tevredenheid per item bekeken, daarbij komt ook het vertrouwen tussen de partners onderling aan de orde.

Onderzoeksvraag 3 over de mechanismen die een bijdrage leveren aan effectieve samenwerking wordt gedeeltelijk beantwoord. Uit de enquête blijkt hoe tevreden de respondenten zijn over de kwaliteit van de informatie, dat was een van de concrete voorwaarden die uit de literatuur naar voren kwamen. Een andere concrete voorwaarde om te komen tot effectieve samenwerking is de frequentie van contact. Dit kan worden getoetst door de mate van tevredenheid van de respondenten te relateren aan de frequentie van hun



aanwezigheid op een overleg in het Veiligheidshuis. In de enquête wordt ook gevraagd in hoeverre de respondenten de partners in het Veiligheidshuis vertrouwen. Daarmee kan een van de abstracte voorwaarden (vertrouwen) die in de literatuur worden genoemd beoordeeld worden. voor zover die voorwaarden in de enquête aan de orde zijn gekomen.

## 6 Methodiek kwalitatief onderzoek: interviews

De tweede hoofdvraag wordt verder uitgediept met informatie die verkregen wordt uit interviews:

*2. Wat zijn de opvattingen van de netwerkpartners over de samenwerking binnen het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord?*

Door middel van interviews wordt ook duidelijkheid verkregen over:

*3. Welke mechanismen kunnen verantwoordelijk zijn voor het al dan niet optreden van effecten van samenwerking in het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord?*

In hoeverre in het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord voldaan is aan de concrete en abstracte voorwaarden voor effectieve samenwerking (stabiliteit, centrale integratie, steun vanuit de moederorganisatie, vertrouwen en bemiddeling) is onderzocht met hulp van de interviews. Tenslotte geeft de informatie uit de interviews antwoorden op de vragen:

*3a. Hoe komen professionals van verschillende organisaties tot samenwerken?*

*3b. Welke mechanismen zijn volgens die professionals werkzaam bij het ontstaan van 'bezielde' en effectieve samenwerking.*

De laatste hoofdvraag spreekt voor zich en komt 'als vanzelf' uit de resultaten van de verschillende onderzoeksmethoden voort.

*4. Welke verbeteringen in het functioneren van het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord zijn te behalen?*

Zowel de beleidstheorieën als de sociologische theorie hebben als leidraad voor het opstellen van de interviewvragen gefungeerd. Het interviewschema is als bijlage 3 bij deze scriptie gevoegd.

### 6.1 Kwalitatief onderzoek

Kwalitatief onderzoek is "een benadering waarmee ervaringen van mensen gedetailleerd onderzocht kunnen worden met gebruikmaking van specifieke onderzoeksmethoden zoals diepte interviews, focus groep discussies, observaties, inhoudsanalyses, visuele methoden en

levensbeschrijvingen en biografieën” (Hennink, Hutter & Bailey, 2011, p. 8-9). Daarbij vormt de literatuur een raamwerk voor het onderzoek; de theorie geeft richting aan de vragen en ondersteunt bij de interpretatie van analyses. Kwalitatief onderzoek verzamelt niet-numerieke data waardoor de analyse via interpretatie moet plaatsvinden. De kwalitatieve onderzoeker gaat dus zowel inductief als deductief te werk. Inductief werken wil zeggen dat de onderzoeker in haar observaties patronen tracht te herkennen, tot empirische generalisaties probeert te komen en daaruit een theorie probeert af te leiden. Deductief werken houdt in dat de onderzoeker vanuit een theorie hypothesen opstelt en die middels observaties probeert te bevestigen of falsificeren (Babbie, 2010). Op deze manier kunnen nieuwe inductieve inzichten bestaande theoretische inzichten aanvullen en verfijnen.

Vanuit de interpretatieve benadering heeft de onderzoeker gezocht naar de betekenis die participanten geven aan de samenwerking in het Veiligheidshuis. Samenwerking kan worden opgevat als een speciale vorm van gedrag, waarbij gebeurtenissen en casussubjecten een rol spelen. De onderzoeker heeft getracht de samenwerking vanuit de verschillende perspectieven van de participanten te bekijken, beschrijven en vooral ook te begrijpen (Hennink, et al., 2011) met de theorie als ‘kapstok’. De participanten komen uit verschillende beroepsgroepen en hebben daardoor verschillende perspectieven, desondanks trachten ze tot samenwerking te komen. Het afnemen van diepte-interviews is hiervoor de meest geschikte methode, omdat daarmee individuele opvattingen, ervaringen en behoeften kunnen worden geïdentificeerd (Baxter & Jack, 2008; Hennink, et al., 2011) en ‘hoe’ en ‘waarom’ vragen kunnen worden beantwoord (Yin, 2014). Door middel van diepte-interviews is ook de waarde van de theorie verkend: er is bekeken of de concrete en abstracte voorwaarden om te komen tot samenwerking inderdaad een cruciale rol spelen. Daarbij kunnen de participanten uit de verschillende beroepsgroepen als typerend voor andere deelnemers aan de overleggen uit diezelfde beroepsgroepen worden beschouwd (Yin, 2014).

Het begrijpen van het onderwerp vanuit het perspectief van de participant wordt vaak aangeduid met ‘*Verstehen*’ (Hennink, et al., 2011, p. 10). De onderzoeker heeft met kennis van de theorie de samenwerking in het Veiligheidshuis vanuit het referentiekader, de geschiedenis en de context van participanten geïdentificeerd. Daarbij is aangesloten bij de begrippen en de concepten die onderzochte participanten gebruiken (Hennink, et al., 2011).

Verstehen doet de onderzoeker vanuit het *emic perspectief*, het perspectief van binnenuit, van de ‘insider’ dus. Zij onderzoekt vanuit de opvattingen, overtuigingen en het

geheel van betekenissen van de participant. (Hennink, et al., 2011, p. 18). De onderzoeker kijkt als het ware door de ogen van de participant en denkt als de participant met de kennis en de wetenschap van de onderzoeker. Het emic perspectief levert derhalve per definitie subjectieve informatie op, er kunnen dus meerdere perspectieven op de werkelijkheid bestaan. Dit is een constructivistische aanpak. Volgens het constructivisme bestaat er geen absolute waarheid, waarheid is afhankelijk van het perspectief. Er kan geobjectiverde waarheid ontstaan door sociale interactie, dit betekent dat die waarheid aan verandering onderhevig is. Het is daarom voor de validiteit van het onderzoek van belang dat de onderzoeker zich terdege bewust is haar eigen subjectiviteit en de manier waarop dit het onderzoek en de verkregen onderzoeksdata kunnen beïnvloeden. Door die reflectie kan de lezer het tot stand komen van de interpretaties en conclusies van de onderzoeker beoordelen en ontstaat er een zekere mate van objectiviteit (Baxter & Jack, 2008).

In dit kwalitatieve onderdeel van het onderzoek hebben bestaande theorieën de basis gevormd, er is een model opgesteld, dat een versimpeling van de werkelijkheid is. Daarmee is sturing gegeven aan het onderzoek: welke onderzoeksmethoden worden gebruikt, hoe het onderzoeksdesign tot stand komt, hoe data worden verzameld en waarom. Dit maakt een onderzoek valide en verifieerbaar en kan helpen om onderzoeksvragen te verfijnen (dat kan zijn theoretiseren en/of concretiseren) (Hennink, et al., 2011). Met behulp van casuïstiek kan ook theorie ontwikkeld worden, programma's geëvalueerd worden en interventies ontwikkeld worden. (Baxter & Jack, 2008). Binnen dit onderzoek is getracht de theorie over effectief samenwerken te verfijnen, meer toe te passen op het Veiligheidshuis en aan te vullen.

### 6.1.1 Selectie, werving en kenmerken van participanten

Om een zo volledig mogelijk beeld te kunnen krijgen van de mechanismen die werkzaam zijn binnen de samenwerking, is getracht om de diversiteit van de participanten zo groot mogelijk te maken. Daarom zijn de participanten uit alle subregio's van het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord (Alkmaar, Kop van Noord-Holland en West-Friesland) én uit verschillende sectoren (gemeenten, politie/justitie en zorg/welzijn) geworven, zodat er een gestratificeerde steekproef werd gemaakt. Na tien interviews kwam nauwelijks nog nieuwe informatie naar voren, verzadiging is dan bereikt (Hennink, et al., 2011). De participanten zijn bij voorkeur geïnterviewd op een locatie van de moederorganisatie, omdat dit veel aanvullende informatie



over de moederorganisatie kan opleveren (Babbie, 2010; Hennink, et al., 2011). Vier maal is dat niet gebeurd, omdat de participanten het handiger vonden om het interview in het Veiligheidshuis te laten plaatsvinden.

Vijf participanten zijn geworven door de voorzitters van de verschillende overlegvormen (procesregisseurs) te vragen wie zou kunnen worden bevraagd, aangevuld met vijf willekeurige participanten die op de mailinglist van de online enquête staan. De willekeurige gestratificeerde selectie werd gedaan door eerst te bepalen uit welke regio de participant moest komen, vervolgens tot welke beroepsgroep de participant zou moeten horen en vervolgens werd de eerst volgende op de mailinglist gekozen die aan de criteria voldeed.

De participanten zijn via email uitgenodigd met een korte toelichting van het doel en de opzet van onderzoek. Op één na hebben alle benaderde personen hun medewerking verleend. Nadat een participant zijn of haar medewerking had toegezegd werd online een afspraak gemaakt en daarbij werd schriftelijk uitgelegd dat het interview bij voorkeur wordt opgenomen en dat informatie wordt geanonimiseerd en vertrouwelijk wordt behandeld. Ook is de participant op dat moment gevraagd om zich voor te bereiden op het interview door twee casussen te bedenken waarvan er één goed is verlopen en de ander minder goed. Voorbeelden van de uitnodiging en de toelichting zijn respectievelijk als bijlage 2 en 3 toegevoegd aan deze scriptie.

Aan de hand van de casussen is onderzocht waaraan moet worden voldaan om efficiënt te kunnen samenwerken, welke mechanismen daarbij een rol spelen. Voordat het interview startte is nogmaals gevraagd of de participant akkoord gaat met het opnemen van het interview en hoe de onderzoeker mag omgaan met het verwerken van quotes in de scriptie. De resultaten van de interviews zijn naar de participanten gestuurd met de vraag of zijn of haar inbreng en eventuele quotes op de juiste wijze zijn vermeld. De reacties gaven geen aanleiding voor wijzigingen.

In *tabel 6.3 Kenmerken interviews en participanten* is weergegeven waar de interviews zijn afgenomen, de tijdsduur en de datum waarop het interview heeft plaats gevonden, voor welke regio de participant werkzaam is, het geslacht van de participant en diens functie.



Tabel 6.3. Kenmerken interviews en participanten

Participaant	Geslacht	Locatie	Regio	Functie	Tijdsduur	datum
1	Man	VHH Alkmaar	Alkmaar	Politie	53:16	15-1
2	Vrouw	VHH Alkmaar	Alkmaar	OM	1:11:29	15-1
3	Vrouw	VHH Alkmaar	Alkmaar	Gemeente	46:09	20-1
4	Man	VHH Alkmaar	Alkmaar	Reclassering	1:20:05	22-1
5	Man	Kantoor participaant	KvNH	OGGZ (GGD)	1:25:48	6-2
6	Man	Stadhuis Hoorn	WF	Gemeente	9:30	29-1
7	Vrouw	Kantoor participaant	Alkmaar	Jeugdzorg	1:07:43	5-2
8	Man	Spreekkamer kantoor participaant	WF	Reclassering	1:16:24	21-5
9	Man	Kantoor participaant	KvNH	Gemeente	1:18:15	22-5
10	Vrouw	Spreekkamer kantoor participaant	WF	Jeugdzorg	1:11:43	28-5

Alleen deelnemers aan de onderzochte overlegvormen (risico jongeren en volwassenen, plegers van high-impact-crimes) zijn geïnterviewd.

### 6.1.2 Ethische aspecten

De belangrijkste ethische principes bij kwalitatief onderzoek zijn de drie kern principes die het Belmont Report uit 1979 noemt voor onderzoek in het algemeen: respect, verplichting geen schade toe te brengen en rechtvaardigheid. Binnen dit onderzoek zijn deze principes als volgt gewaarborgd:

De participanten zijn vriendelijk behandeld, zowel via de mail als persoonlijk. Zij zijn uitgenodigd voor deelname, zonder enige druk of verplichting. Zij zijn zelf op de uitnodiging ingegaan, bij niet reageren op de uitnodigingsmail volgden geen sancties. Het interview vond plaats op een voor de participant geschikt moment en geschikte plaats. Bij de uitnodiging zijn de potentiële participanten geïnformeerd over het doel en het onderwerp van het interview. Zodra een participant had toegezegd deel te nemen volgde via email uitgebreide informatie

over de gang van zaken tijdens het interview. Deze informatie bevatte onder andere een verzoek om het gesprek te mogen opnemen en de wijze waarop deze opname zou worden verwerkt. De identiteit van de participanten is daarbij beschermd en alle data is vertrouwelijk behandeld en opgeslagen (Hennink, et al., 2011). De interviews zijn getranscribeerd en geanonimiseerd; dat wil zeggen alle namen en verwijzingen worden uit de tekst verwijderd, deze tekst vormt de data van het onderzoek. Deze informatie is herhaald tijdens het persoonlijk contact, voorafgaand aan het interview. De geluidsopnames zijn alleen beluisterd door de onderzoeker en zijn veilig opgeslagen. Gezien de inhoud van de vragen is de kans op het ontstaan van emotionele schade door het interview nagenoeg onmogelijk.

### 6.1.3 Validiteit en betrouwbaarheid

Validiteit in kwalitatief onderzoek wordt verkregen doordat de onderzoeker reflexiviteit toepast (Hennink et al. 2011), dat wil zeggen dat de onderzoeker zich bewust is van de eigen subjectiviteit en de manier waarop dit het onderzoek en de verkregen data beïnvloedt. Door te beschrijven hoe de sociale achtergrond en overwegingen een rol hebben gespeeld in het onderzoek (persoonlijke reflexiviteit) en door de dynamica tussen te beschrijven tussen de onderzoeker en de participant en de context van het onderzoek (interpersoonlijke reflexiviteit) wordt de validiteit verhoogd.

In kwantitatief onderzoek is behalve de validiteit (validity) ook de betrouwbaarheid (reliability) van belang. In kwalitatief onderzoek worden deze begrippen samen met ‘trustworthiness’ aangeduid. Om trustworthiness te bereiken zijn volgens Shenton (2004) meerdere aspecten van belang; *credibility*, *transferability*, *dependability* en *confirmability*.

*Credibility* (te vergelijken met interne validiteit in kwantitatief onderzoek, dus of bevindingen congruent zijn met de werkelijkheid) is zoveel mogelijk nagestreefd door: onderzoeksmethoden te gebruiken die algemeen geaccepteerd zijn, door al voor de start van onderzoek zoveel mogelijk kennis te vergaren, door meerdere personen te vragen naar potentiële participanten, door meerdere methoden te gebruiken, door de eerlijkheid van informanten te bevorderen (bijvoorbeeld door een veilige en ontspannen sfeer te creëren tijdens het interview en vertrouwelijkheid te garanderen), schriftelijke reflectie van de onderzoeker op haar handelen en door eerdere onderzoeksresultaten te bestuderen.

*Transferability* is te vergelijken met externe validiteit in kwantitatief onderzoek, dus de mate waarin de bevindingen toegepast kunnen worden in een andere situatie. Hoewel de

situatie in het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord uniek is, zijn de bevindingen van dit onderzoek te generaliseren naar andere overlegsituaties. Voorwaarde is dat de contexten van de overlegsituaties voor groot deel overeenkomen. De overlegsituaties in het Veiligheidshuis worden gekenmerkt door samenwerking tussen professionals uit zeer uiteenlopende beroepsgroepen, de afwezigheid van een hiërarchische structuur en een neutrale voorzitter (procesregisseur).

*Dependability* (te vergelijken met *reliability* in kwantitatief onderzoek) deze vorm van betrouwbaarheid wordt verkregen door de processen in het onderzoek (alle stappen die genomen zijn en de afwegingen die daarbij gemaakt zijn) nauwkeurig te beschrijven. Daarom is een beschrijving gegeven van de onderzoeksopzet en de manier waarop deze uitgevoerd zou worden en uitgevoerd is en wordt er gereflecteerd op het onderzoeksproject.

*Confirmability* (te vergelijken met objectiviteit in kwantitatief onderzoek) is nagestreefd door meerdere onderzoeksmethoden te gebruiken, zodat gegevens op verschillende manieren worden verzameld, ten einde de bias van de onderzoeker zo klein mogelijk te houden. Ook voor confirmability geldt dat dit wordt vergroot door de reflectie van de onderzoeker (Shenton, 2004).

#### 6.1.4 Proces van coderen

Bij het coderen en analyseren van de teksten van de interviews is gebruik gemaakt van het softwareprogramma Atlas.ti. Het programma biedt de mogelijkheid om teksten in te lezen en van codes te voorzien en deze codes te beheren. Coderen is het toekennen van trefwoorden of labels aan passages in de getranscribeerde teksten (Hennink, et al, 2011); een uitspraak van een participant, dat kan een mening, idee of min of meer feitelijke constatering zijn krijgt als het ware een etiket. Alle codes hebben een definitie of een omschrijving. Een voorbeeld van een code is *afhankelijkheid van partners* en deze code heeft als omschrijving ‘mate waarin de partners elkaar nodig hebben, het VHH zonder een bepaalde partner kan bestaan’.

Op basis van de theorieën waarop dit onderzoek is gebaseerd, het conceptueel model voor het kwalitatieve deel van het onderzoek, het interviewschema en ideeën van de onderzoeker zijn voor aanvang van het toekennen van codes 37 deductieve codes gecreëerd. Een voorbeeld van een dergelijke deductieve code is *faciliteiten vanuit moederorganisatie* met de omschrijving ‘In hoeverre de participant tijd en andere mogelijkheden krijgt vanuit de moederorganisatie voor werkzaamheden in en in verband met het Veiligheidshuis’.

Behalve de deductieve codes zijn er tijdens het coderen 82 inductieve codes aangemaakt, die direct uit de tekst zijn voortgekomen (Hennink, et al., 2011). Deze inductieve codes vormen een samenvatting van de ideeën en opvattingen van de participanten en geven belangrijke (nieuwe) informatie. Het is gebruikelijk om ongeveer een derde van de totaal te coderen teksten te coderen en aan de hand daarvan het definitieve codeerschema vast te stellen. Doorgaans zijn er dan voldoende uiteenlopende codes aangemaakt. In dit onderzoek zouden drie tot vier transcripten voldoende codes op moeten leveren. De eerste drie transcripten waren de teksten van interviews met een politiefunctaris, een medewerker van het Openbaar Ministerie en een beleidsambtenaar van de gemeente hebben 33 inductieve codes opgeleverd, op dat moment omvatte het codeerschema dus 33 inductieve en 37 deductieve codes. Het vierde transcript van het interview met een reclasseringsmedewerker leverde geen nieuwe codes op, maar het vijfde transcript van het interview met een OGGZ medewerker leverde echter wel 12 nieuwe inductieve codes op. Deze participant bood dus nieuwe, afwijkende inzichten op het onderwerp samenwerken. De achtergronden van deze participant zijn anders dan die van de voorgaande participanten. Deze participant is werkzaam in de zorg- en welzijnssector en werkt in de regio Den Helder en is geen vaste partner van het Veiligheidshuis, maar heeft wel frequent (ongeveer eenmaal per week) contact met het Veiligheidshuis. Eerdere partners waren allemaal werkzaam in de regio Alkmaar en waren vaste partner van het Veiligheidshuis en niet werkzaam in de zorg- en welzijnssector.

Een voorbeeld van een inductieve code is *aanleiding tot aanpassing beleid* met als omschrijving ‘waar opgemerkt wordt dat hetgeen in het Veiligheidshuis wordt gesignaleerd, gevolgen heeft (gehad) voor het beleid van één van de partners van het Veiligheidshuis’. Soms wordt een inductieve code gevormd door een term of uitdrukking die gebruikt wordt door de participanten, dat is dan een in vivo code. Een voorbeeld van een in vivo code is *die mensen spreken eigenlijk een andere taal*.

Een intercodeerbetrouwbaarheidscheck (ibc) verbetert de kwaliteit en betrouwbaarheid van het coderen (Baarda, De Goede & Teunissen, 1997; Milne & Adler, 1999). Bij een ibc codeert een tweede en eventueel derde persoon dezelfde teksten en vindt daarna overleg plaats over de definitief toe te kennen codes. Voor dit onderzoek heeft een van de begeleiders van het onderzoek de codes gecontroleerd nadat de onderzoeker anderhalve tekst had gecodeerd. Deze check heeft ertoe geleid dat drie codes rond *brokerage* verder zijn uitgesplitst, waarbij *brokerage* wordt omschreven als ‘uitwisseling van kennis/informatie tussen de



moederorganisatie (participant) en de andere partners, waaronder ook het Veiligheidshuis of uitwisseling van kennis/informatie binnen verschillende afdelingen of onderdelen van één organisatie’.

Alle codes die in de resultaten zijn opgenomen staan in het codeboek met hun omschrijving en voorbeelden van de tekst waaraan ze zijn toegekend. Het codeboek is als bijlage 4 bij deze scriptie gevoegd.

### 6.1.5 Analyseopzet interviews

Bij de analyse van de interviews stond het beantwoorden van de onderzoeksvragen 2 en 3 en de deelvragen 3a en 3b centraal. Van de 113 verschillende codes zijn 70 codes gebruikt in de analyse. Het niveau van analyse hield het midden tussen oppervlakkig en diepgaand, omdat de interviews slechts één van de drie onderdelen van deze scriptie is. Het een en ander betekent dat veel informatie uit de interviews niet is gebruikt.

Er zijn drie zoekstrategieën die gebruikt: categoriseren, daarnaast is onderzocht welke codes samen voorkomen en er is gezocht naar concepten die de individuele uitspraken en opvattingen met elkaar verbinden (Hennink, et al., 2011). De verschillende zoekstrategieën werden niet sequentieel gehanteerd, vaker werden ze afwisselend gehanteerd.

Tijdens het categoriseren zijn enkele codes samengevoegd. Daarna zijn codes geclusterd rond een onderwerp. Er zijn vijf families van codes gemaakt: ‘abstracte voorwaarden’, ‘concrete voorwaarden’, ‘brokerage extern’, ‘brokerage intern’ en ‘belemmeringen’. ‘Brokerage’ is ook een van de abstracte voorwaarden, maar de code is zo veelvuldig toegekend dat er voor gekozen is om er aparte families van te maken. Er is één superfamilie van alle codes over ‘brokerage’. De families en de codes waaruit ze bestaan zijn opgenomen in het codeboek in bijlage 4.

Met behulp van het programma Atlas.ti kunnen overzichten gemaakt worden van codes die samen voorkomen (cooccurring codes). Daarnaast geeft het programma de groundedness, dat geeft aan hoe vaak een code is toegekend. Het programma geeft ook de co-occurrence, dat geeft aan hoe vaak codes samen voorkomen. Op die manier is gekeken welke codes samen voorkomen met ‘concreet voorbeeld succesvolle samenwerking’ en met ‘concreet voorbeeld waarin samenwerking onvoldoende oplevert’. De onderzoeker verwachtte dat de codes die vaker samen met succesvolle samenwerking voorkomen een aanwijzing konden zijn van de reden dat de samenwerking succesvol was. Dat gold ook voor de codes die samen voorkomen

met samenwerking die onvoldoende oplevert. Het zou te ver voeren om alle codes die samen voorkwamen met de concrete voorbeelden te bespreken. Daarom zijn de codes die het meest frequent (negen maal of meer) samen met de concrete voorbeelden voorkwamen bekeken. ‘Samenwerking in goede casus’, ‘breed perspectief’, ‘brokerage extern: informatie en kennis delen’, ‘brokerage extern: leren kennen; begrip’ en ‘buiten geijkte kaders’ kwamen het meest frequent voor samen met ‘concreet voorbeeld succesvolle samenwerking’. De codes ‘grenzen aan de mogelijkheden van het VHH’, ‘inefficiëntie’, ‘institutionele beperkingen’, ‘niet buiten geijkte kader’ en ‘samenwerking in minder geslaagde casus’ kwamen het meest frequent voor samen met ‘concreet voorbeeld waarin samenwerking onvoldoende oplevert’. Ook is gekeken of verschillende participanten hetzelfde concrete voorbeeld geven.

De uitspraken over de concrete voorbeelden zijn met elkaar vergeleken, daarbij is gekeken naar: tot welke beroepsgroep de participant behoorde, wat beschrijft de participant (wat is zichtbaar) en wat noemt hij of zij als oorzaak. Een schematisch overzicht van deze vergelijking is opgenomen in bijlage 4. Vervolgens zijn deze uitspraken samengevat door te omschrijven wat zij signaleren en hoe dat volgens hen komt.

Om te zoeken naar concepten die de individuele uitspraken en opvattingen met elkaar verbinden zijn onder andere codes in samenhang met elkaar bekeken met behulp van de co-occurrence. Dat is gedaan met de codes ‘frequentie van contact’ en ‘vriendschappelijke relatie met de deelnemers van het overleg’ en ‘zakelijke relatie met de deelnemers van het overleg’. Zo werd duidelijk of de voorkeur voor een vriendschappelijke of een zakelijke relatie te maken zou kunnen hebben met hoe vaak participanten in een overleg van het Veiligheidshuis aanwezig zijn. Ook de codes ‘ontstaansgeschiedenis van het VHH’ en ‘algemene waardering van het principe van het VHH’ zijn samen bekeken om te zien of de wijze waarop participanten bij het Veiligheidshuis betrokken zijn geraakt van invloed is op de manier waarover ze over het Veiligheidshuis vertellen.

Tijdens de het analyseren werden ‘thick descriptions’ (Geertz, 1973; Hennink, et al., 2011) gemaakt. Een thick description is een uitvoerige omschrijving van gedrag, opvatting of verschijnsel inclusief de context waarin het optreedt. Het maken van een thick description is een proces; het wordt tijdens de analyse opgebouwd. Er zijn thick descriptions gemaakt van ‘concrete voorwaarden’, ‘abstracte voorwaarden’ en ‘belemmeringen’, ze zijn als bijlage 5 toegevoegd aan deze scriptie.

In *tabel 6.4 Overzicht van gebruikte codes per onderzoeksvraag* is te lezen met behulp van welke codes de verschillende onderzoeksvragen zijn beantwoord.

Tabel 6.4 Overzicht van gebruikte codes per onderzoeksvraag

Vraag	Gebruikte codes of families	Groundedness
2. Wat zijn de opvattingen van de netwerkpartners over de samenwerking binnen het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord?	Algemene waardering van het principe van het VHH <sup>c</sup>	24
3. Welke mechanismen kunnen verantwoordelijk zijn voor het al dan niet optreden van effecten van samenwerking in het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord?	Concrete voorwaarden <sup>f</sup> (15 codes)	
	Abstracte voorwaarden <sup>f</sup> (27 codes)	
	Combinatie van zorg en straf <sup>c</sup>	5
	Geen combinatie van zorg en straf <sup>c</sup>	7
	Afhankelijkheid van partners <sup>c</sup>	17
	Algemene waardering van het principe van het VHH <sup>c</sup>	24
3a. Hoe komen professionals van verschillende organisaties tot samenwerken?	Betrokkenheid bij het VHH (tijdsduur) <sup>c</sup>	10
	Mate van zelfsturing <sup>c</sup>	9
	Hoe zijn participanten betrokken geraakt bij het VHH (geen code, transcripties opnieuw bekeken)	
3b. Welke mechanismen zijn volgens die professionals werkzaam bij het ontstaan van ‘bezielde’ en effectieve samenwerking.	Concreet voorbeeld succesvolle samenwerking <sup>c</sup>	19
	Breed perspectief <sup>c</sup>	9
	Brokerage extern: info en kennis delen <sup>c</sup>	16
	Brokerage extern: leren kennen: begrip <sup>c</sup>	9
	Buiten geijkte kaders <sup>c</sup>	13

<sup>c</sup>= code

<sup>f</sup>= familie

### 6.1.6 Reflectie

De onderzoeker was tijdens de interviews enthousiast en positief gestemd. Een beleidsambtenaar merkte op: “volgens mij ben jij ook wel een voorstander van het Veiligheidshuis”. Enthousiasme werkt vaak aanstekelijk en dit kan de antwoorden van de participanten beïnvloeden. Zij zouden zich minder kritisch kunnen uitlaten. Enthousiasme van de onderzoeker kan er ook toe leiden dat uitspraken iets positiever worden geïnterpreteerd dan dat de participant het bedoelde.





De ruime werkervaring van de onderzoeker in de zorg- en welzijnssector in de regio Den Helder en Alkmaar heeft ongetwijfeld invloed gehad op de interviews maar ook op de analyses van de gegevens. Enerzijds kent de onderzoeker de instanties in de regio's, kent deels de belemmeringen waar de instanties mee te maken hebben, spreekt het vakjargon. Dat maakt het gemakkelijk om rapport te vestigen (Hennink, et al., 2011); er kon gemakkelijk en snel contact gemaakt worden met de participanten, participanten voelden zich begrepen en hoefden niet veel zaken uit te leggen of toe te lichten. Anderzijds schuilt daarin ook het gevaar dat de onderzoeker zaken invult en aanvult vanuit haar eigen (werk)ervaring. De onderzoeker heeft getracht om dit zo veel als mogelijk te voorkomen door toch door te vragen of door zaken te verifiëren bij de participanten.

De bereidheid om mee te werken aan het onderzoek was groot: slechts één medewerker van een gemeente liet weten geen gelegenheid te hebben om zich te laten interviewen. Alle andere participanten die werden benaderd hebben daadwerkelijk meegewerkt. Van de vijf participanten die aangeleverd werden door de procesregisseurs achtte de onderzoeker de kans groot dat zij zouden meewerken. Het is waarschijnlijk dat de procesregisseurs met name enthousiaste en positieve deelnemers aan de overleggen hebben voorgedragen. Vanzelfsprekend zal dat de resultaten beïnvloed hebben. Dat ook de andere participanten direct bereid waren om mee te werken kan betekenen dat men positief is over het functioneren van het Veiligheidshuis en haar medewerkers, dat zal dan uit de resultaten van de enquête blijken. Het kan ook voortkomen uit het belang dat mensen hechten aan hun werk (Layard, 2005) en de wens om zinvolle bijdrage te leveren aan de maatschappij. Dit kan geleid hebben tot een positievere voorstelling van zaken.

Daarnaast kan het gedrag of uiterlijk van de onderzoeker de participanten en daardoor de data hebben beïnvloed. De kans dat haar gedrag of uiterlijk aanstootgevend of beledigend is geweest is minimaal, omdat de onderzoeker het werkveld kent. Ook bestonden er geen grote cultuurverschillen of taalbarrières tussen de participanten en de onderzoeker, die gevolgen gehad kunnen hebben op het verzamelen en analyseren van de data.

## 7 Resultaten kwantitatief onderzoek

In dit hoofdstuk worden achtereenvolgens de resultaten van de twee kwantitatieve onderdelen gepresenteerd: eerst de resultaten van de analyse van gegevens van de politie en het Veiligheidshuis. Daarbij wordt de volgorde van de hypothesen aangehouden. Dan volgen de resultaten van de enquête voor zover deze antwoorden geven op de onderzoeksvragen. De bevindingen uit de interviews zijn opgenomen in hoofdstuk 8.

### 7.1 Gegevens politie en Veiligheidshuis

#### 7.1.1 T-toetsen

De onderzoeksvraag *is het aantal veroordelingen van casussubjecten afgenomen nadat zij in 2013 zijn besproken in het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord* is onderzocht door drie hypothesen te toetsen. De eerste hypothese is getoetst door middel van vier gepaarde t-toetsen, de tweede en de derde door middel van een regressie analyse.

*Hypothese 1: Incidenten en veroordelingen van casussubjecten nemen significant af na bespreking in het Veiligheidshuis.*

De eerste gepaarde t-toets laat zien dat er een significant verschil is tussen het aantal BVH incidenten in het eerste kwartaal voor bespreking in het Veiligheidshuis ( $M=2,90$ ,  $SD=4,19$ ) en het aantal BVH incidenten in het eerste kwartaal na bespreking in het Veiligheidshuis ( $M=2,18$ ,  $SD=2,92$ )  $t(194)=3,11$   $p=0,002$  met een 95% CI [0,26, 1,18]. In 95 procent van de gevallen zal het verschil tussen de twee gemiddelden tussen de 0,26 en de 1,18 liggen. De  $p$ -waarde (0,002) is kleiner dan 0,05 en dat betekent dat de kans op dit verschil tussen de twee gemiddelden heel klein is als er van uitgegaan wordt dat er geen verschil is tussen het gemiddeld aantal incidenten voor en na bespreking in het Veiligheidshuis. Dit resultaat ondersteunt dus de hypothese dat incidenten van casussubjecten significant afnemen nadat ze zijn besproken in het Veiligheidshuis onder de voorwaarde dat er gekeken wordt naar het aantal incidenten in eerste kwartaal voor en het eerste kwartaal na bespreking in het Veiligheidshuis.

De t-toets tussen het aantal BVH incidenten in het eerste jaar voor ( $M=6,68$ ,  $SD=7,88$ ) en het aantal BVH incidenten in het eerste jaar na ( $M=6,16$ ,  $SD=7,42$ ) bespreking in het Veiligheidshuis is echter niet significant  $t(194)=0,92$ ,  $p=0,36$  95% CI [-0,59, 1,62]. Er is weliswaar een afname in het gemiddeld aantal incidenten in het jaar voor bespreking

( $M=6,68$ ) ten opzichte van het gemiddeld aantal incidenten in het jaar na bespreking ( $M=6,16$ ), maar die afname is niet zo groot dat de afname niet op toeval zou kunnen berusten. De hypothese wordt niet ondersteund door deze t-toets.

De hypothese vindt wel ondersteuning door de beide t-toetsen tussen het aantal HKS veroordelingen. Die zijn wel significant: het aantal HKS veroordelingen in het eerste kwartaal voor bespreking in het Veiligheidshuis ( $M=0,47$ ,  $SD=0,85$ ) versus het aantal HKS veroordelingen in het eerste kwartaal na bespreking in het Veiligheidshuis ( $M=0,20$ ,  $SD=0,05$ )  $t(137)=3,63$ ,  $p=0,000$  met een 95% CI [0,01, 0,41].

Ook de t-toets tussen het aantal HKS veroordelingen in het eerste jaar voor bespreking en in het eerste jaar na bespreking in het Veiligheidshuis is significant. Het gemiddeld aantal HKS veroordelingen in het eerste jaar voor bespreking ( $M=1,24$ ,  $SD=1,55$ ) versus het aantal HKS veroordelingen in het eerste jaar na bespreking in het Veiligheidshuis ( $M=0,55$ ,  $SD=1,19$ ) geeft het volgende resultaat:  $t(137)=5,61$ ,  $p=0,000$  met een 95% CI [0,45, 0,93]. Dus ook deze t-toets ondersteunt de hypothese. Dat betekent dat drie van de vier t-toetsen de hypothese bevestigen. Omdat de beide t-toetsen van de verschillen tussen het gemiddeld aantal veroordelingen (HKS) wel significant waren en van de incidenten (BVH) niet, zijn de overige analyses alleen uitgevoerd met de aantallen veroordelingen.

### 7.1.2 Correlaties

Voordat de regressie analyse wordt uitgevoerd is gekeken naar de verbanden tussen de variabelen die opgenomen worden in de analyses. Correlatie ( $r$ ) is een maat die de richting (positief of negatief) en de sterkte van een verband tussen twee kwantitatieve variabelen aangeeft (Moore et al., 2009). Een correlatie waarde dichtbij -1 of 1 betekent een sterke samenhang en hoe dichter de waarde 0 benadert hoe zwakker de samenhang.

*Tabel 7.1 Correlatie coëfficiënten van de variabelen in de analyse* geeft de samenhang tussen alle variabelen die in de regressie analyse zijn opgenomen. Uit de tabel blijkt dat er een positief en significant verband is tussen het *aantal veroordelingen in het eerste jaar na bespreking in het Veiligheidshuis* en het *aantal veroordelingen in het eerste jaar ervoor* ( $r=0,475$ ;  $p<0,01$ ). Dat betekent dat casussubjecten die voor bespreking al een groot aantal veroordelingen hadden ook na bespreking veel veroordelingen kennen.

*Aantal veroordelingen in het eerste jaar voor bespreking in het Veiligheidshuis* hangt positief significant samen met *leefgebieden* ( $r=0,184$ ;  $p<0,05$ ), dat betekent dat veel



veroordelingen in het jaar voor bespreking samen gaat met informatie over veel verschillende levensgebieden. *Aantal veroordelingen in het eerste jaar na bespreking* hangt ook positief samen met *leefgebieden* ( $r=0,124$ ) maar het verband is niet meer significant bij een  $p<0,05$ .

Na bespreking in het Veiligheidshuis is er een relatieve afname van het aantal veroordelingen.

*Aantal veroordelingen in het eerste kwartaal en het eerste jaar voor bespreking* heeft ook een positief significant verband met *Plan van aanpak* (resp.  $r=0,230$ ;  $p<0,01$  en  $r=0,345$ ;  $p<0,01$ ). Naarmate een casussubject meer veroordelingen heeft gehad voor bespreking in het Veiligheidshuis is er een uitgebreider plan van aanpak gemaakt voor dat casussubject.

Het *aantal veroordelingen in het eerste kwartaal na bespreking* hangt ook positief en significant samen met *Plan van aanpak* ( $r=0,238$ ;  $p<0,01$ ). *Aantal veroordelingen in het eerste jaar na bespreking* hangt ook positief samen met *Plan van Aanpak*, maar bij een minder sterk significantie niveau ( $r=0,218$ ;  $p<0,05$ ). Dat betekent dat naarmate er een meer uitgebreid plan van aanpak is opgesteld voor een casussubject dit casussubject meer veroordelingen heeft gekregen na bespreking in het Veiligheidshuis, maar in vergelijking met het jaar voor bespreking is er sprake van een relatieve afname van het aantal veroordelingen.

Het positieve verband tussen *Plan van aanpak* en *leefgebieden* ( $r=0,518$ ;  $p<0,01$ ) betekent dat wanneer er informatie over veel leefgebieden bekend is, er een uitgebreider plan van aanpak is opgesteld.

Tussen de controle variabelen *aantal maal besproken* en *leeftijd* bestaat een negatief significant verband ( $r=-0,229$ ;  $p<0,01$ ), hoe jonger het casussubject is hoe vaker het wordt besproken in het Veiligheidshuis.

Tabel 7.1 Correlatie coëfficiënten van de variabelen in de analyse

	aantal veroordelingen in 1e kwartaal na startdatum VHH	aantal veroordelingen 1e jaar na startdatum VHH	aantal veroordelingen in 1e kwartaal voor startdatum VHH	aantal veroordelingen 1e jaar voor startdatum VHH	leeftijd bij instroom	Aantal maal besproken in het VHH	Plan van aanpak	leefgebieden 8 tot 11 gecomprimeerd
aantal veroordelingen in 1e kwartaal na startdatum VHH	1	,554**	,308**	,352**	,089	,024	,238**	,136
aantal veroordelingen 1e jaar na startdatum VHH	,554**	1	,399**	,475**	-,062	,093	,218*	,124
aantal veroordelingen in 1e kwartaal voor startdatum VHH	,308**	,399**	1	,571**	-,027	,067	,230**	,104
aantal veroordelingen 1e jaar voor startdatum VHH	,352**	,475**	,571**	1	-,007	,010	,345**	,184*
leeftijd bij instroom	,089	-,062	-,027	-,007	1	-,229**	,000	-,015
Aantal maal besproken in het VHH	,024	,093	,067	,010	-,229**	1	,182*	,294**
Plan van aanpak	,238**	,218*	,230**	,345**	,000	,182*	1	,518**
leefgebieden 8 tot 11 gecomprimeerd	,136	,124	,104	,184*	-,015	,294**	,518**	1

\* significant bij  $p < 0,05$ , \*\* significant bij  $p < 0,01$ ; tweezijdige toets;  $N=138$

### 7.1.3 Regressie analyse

De tweede en derde hypothesen zijn getoetst door een negatieve binomiale regressie analyse, aanvankelijk zouden zowel het aantal incidenten als het aantal veroordelingen als afhankelijke variabele in de analyse worden opgenomen.

*Hypothese 2: Veroordelingen van casussubjecten nemen sterker af naarmate meer leefgebieden van een casussubject bekend zijn binnen het Veiligheidshuis.*

*Hypothese 3: Veroordelingen van casussubjecten nemen sterker af naarmate er binnen het Veiligheidshuis een uitgebreid Plan van Aanpak is opgesteld.*

De resultaten van de negatieve binomiale regressie analyse bevestigen geen van beide hypothesen. De verwachting dat het aantal incidenten en veroordelingen sterker af zouden nemen naarmate een casussubject beter in beeld is bij de samenwerkende partners vindt geen ondersteuning. Hypothese 2 moet dus worden verworpen. De gevonden resultaten doen vermoeden dat het aantal leefgebieden waarover informatie bekend is geen significante invloed heeft op een afname van het aantal incidenten en veroordelingen. Ook een meer of minder uitvoerig Plan van Aanpak blijkt geen goede voorspeller te zijn van een afname van het aantal incidenten en veroordelingen.

De coëfficiënt van veroordelingen in het eerste jaar voor bespreking is een significante voorspeller. Dat het aantal veroordelingen in het eerste jaar voor bespreking een significante voorspeller is voor het aantal veroordelingen in het eerste jaar na bespreking was al bekend. Voor het Veiligheidshuis is het aantal veroordelingen voor bespreking een gegeven waar zij geen invloed op heeft; de casussubjecten worden vaak aangemeld juist vanwege een toename van het aantal veroordelingen. Daarom is deze variabele als controle variabele in het model opgenomen.

In tabel 7.2 parameters van de schatters zijn de coëfficiënten van de onafhankelijke variabelen met hun standaardafwijking en een 95 procent betrouwbaarheidsinterval van de  $\chi^2(1)$  weergegeven.

Tabel 7.2 Parameters van de schatters

Parameter	B	Std. Error	95% Wald Confidence Interval		Hypothesis Test		
			Lower	Upper	Wald Chi- Square	df	Sig.
(Intercept)	-2,116	,5495	-3,193	-1,039	14,823	1	,000
Aantal_veroordelingen_1ejaarvoorstart	,426	,0987	,232	,619	18,609	1	,000
leeftijd	,001	,0144	-,027	,029	,006	1	,939
Aantal_maal_besproken	,071	,0686	-,063	,206	1,080	1	,299
Plan_van_aanpak	,233	,1942	-,147	,614	1,443	1	,230
Leefgebieden	,034	,0755	-,114	,182	,206	1	,650
(Scale)	1 <sup>a</sup>						
(Negative binomial)	1 <sup>a</sup>						

Afhankelijke variabele: aantal veroordelingen 1e jaar na startdatum vh

Model: (Intercept), aantal veroordelingen 1e jaar voorstart, leeftijd, aantal maal besproken, Plan\_van\_aanpak, Leefgebieden

a. Fixed at the displayed value.

## 7.2 De enquête

Met de online enquête is onderzoeksvraag 2 *Wat zijn de opvattingen van de netwerkpartners over de samenwerking binnen het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord?* beantwoord. Het wordt duidelijk hoe tevreden de netwerkpartners zijn over de verschillende aspecten van de samenwerking in het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord en over welke overlegvormen zij meer of minder tevreden zijn. Ook vraag 3. *Welke mechanismen kunnen verantwoordelijk zijn voor het al dan niet optreden van effecten van samenwerking in het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord?* wordt beantwoord.

### 7.2.1 Tevredenheid

Een overzicht van de scores op tevredenheid is te vinden in *Tabel 7.3 Gemiddelde scores van tevredenheid op aspect van samenwerking naar overlegvorm, beroepsgroep en aantal maal aanwezig op overleg in het Veiligheidshuis*. In Bijlage 1 Enquête zijn twee figuren opgenomen die de tevredenheid in beeld brengen en een tabel met daarin de scores op alle vragen uit de enquête die meegenomen zijn in dit onderzoek, geordend naar aspect van de samenwerking. *Figuur B1.1 Gemiddelde tevredenheid op alle aspecten van samenwerking per overlegvorm en per beroepsgroep*. *Figuur B1.2 Gemiddelde tevredenheid per aspect van samenwerking naar aantal*

*maal aanwezig zijn op een overleg in het Veiligheidshuis. Tabel B1.2 Gemiddelde tevredenheid per item van de aspecten van samenwerking.*

Het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord krijgt gemiddeld een voldoende van haar partners, een 3,05 op een schaal van 1 tot 4. De verschillende overlegvormen zijn door de respondenten met een voldoende beoordeeld; de laagste score is een 2,87 voor de groepsaanpak. Ook wanneer er per beroepsgroep wordt gekeken blijkt dat alle beroepsgroepen voldoende tevreden zijn over alle aspecten die in de enquête aan de orde zijn gekomen. De reclasseringswerkers zijn het meest tevreden: 3,19. Op geen enkel aspect van samenwerking een onvoldoende gegeven. Het meest tevreden is men over bespreking 3,16 en het minst tevreden is men over rendement 2,97.

Dan de meer specifieke resultaten: kwaliteit van informatie (een concrete voorwaarde om te komen tot samenwerking) is in de enquête onderzocht aan de hand van zes vragen over de informatiedeling binnen het Veiligheidshuis. De gemiddelde tevredenheid varieert van 2,67 (informatie wordt tijdig gedeeld) tot 3,68 (gegevens worden voldoende beschermd opgeslagen). Binnen het aspect bespreking lopen de scores uiteen van een gemiddelde van 2,82 (het bespreken van casussen leidt tot een integraal plan) tot 3,54 (alle partners krijgen de kans hun inbreng te leveren tijdens het overleg).

Er is voldoende vertrouwen tussen de partners (een abstracte voorwaarde om te komen tot effectieve samenwerking), want het item wordt gemiddeld met 3,07 beoordeeld. Samenwerking bestaat uit zeven items. Daarop 2,93 is de laagste gemiddelde score (het casemanagement voor het uitvoeren van het plan van aanpak van casussen is voldoende belegd) en 3,26 is de hoogste score (het is voldoende helder wie welke vervolgcacties uitvoert). De bespreking leidt niet altijd tot een integraal plan en dat item krijgt een relatief lage score (2,82). Op de twee items over rendement wordt gemiddeld een 3,01 gescoord (de inspanning die het casuoverleg van mij vraagt weegt op tegen de opbrengst) en een 2,93 (de investering die het casuoverleg van mijn organisatie vraagt weegt op tegen de opbrengst).

Tenslotte is bekeken of de partners meer tevreden zijn naarmate zij vaker bij een overleg aanwezig zijn (een van de concrete voorwaarden om te komen tot effectieve samenwerking). De tevredenheid neemt inderdaad toe: Wanneer partners 3 maal of minder aanwezig zijn geweest in drie maanden voorafgaand aan de enquête, beoordelen ze alle aspecten van samenwerking samen gemiddeld met een 2,95. Vervolgens lopen de scores op tot 11-15 maal aanwezig zijn een gemiddelde score van 3,11. Dan lijkt er een kantelpunt bereikt te zijn: als partners meer dan 16



maal aanwezig zijn geweest dan beoordelen ze alle aspecten van samenwerking gemiddeld met een 3,03.

Tabel 7.3 Gemiddelde scores van tevredenheid op aspect van samenwerking naar overlegvorm, beroepsgroep en aantal maal aanwezig op overleg in het Veiligheidshuis

		Gemiddelde score op informatie	Gemiddelde score op bespreking	Gemiddelde score op samenwerking	Gemiddelde score op rendement	Tevredenheid over alle onderdelen
Overlegvorm	individueel casuoverleg	3,06	3,22	3,07	3,02	3,05
	geclusterd jeugdoverleg	3,04	3,05	3,04	2,70	2,92
	geclusterd volwassenen overleg	3,08	3,28	3,26	3,23	3,19
	high impact criminelen overleg	2,92	3,11	3,12	2,92	3,12
	jeugdgroepsaanpak	3,13	2,83	2,79	2,88	2,87
Beroepsgroep	gemeente ambtenaar	2,95	3,00	3,04	2,95	2,87
	beleidsmedewerker gemeente	3,14	3,16	3,02	3,17	3,08
	OM medewerker	3,22	3,19	3,33	2,67	3,17
	politiefunctionaris	3,15	3,14	3,04	3,02	3,07
	reclasseringsambtenaar	2,95	3,33	3,24	2,86	3,19
	zorg- of welzijnsmedewerker	2,91	3,23	3,20	2,88	3,01
categorieën aantal maal aanwezig	<3	3,06	3,11	3,00	2,84	2,95
	4-6	2,91	3,23	3,14	3,12	3,11
	7-10	3,14	3,14	3,19	2,96	3,14
	11-15	3,33	3,33	3,46	3,40	3,31
	>16	3,17	3,11	3,14	3,00	3,03

N=76

## 8 Resultaten kwalitatief onderzoek: interviews

De informatie uit de interviews geven een dieper inzicht op de antwoorden op de onderzoeksvragen 2 en 3 en geven een aanzet tot een antwoord op onderzoeksvraag 4. Aan het einde van dit hoofdstuk wordt een samenvatting gegeven van de opvattingen van de participanten in *tabel 8.1 schematisch overzicht resultaten interviews*. De onderzoeksvragen worden hieronder in volgorde uitvoerig besproken.

### 8.1 Wat zijn de opvattingen van de netwerkpartners over de samenwerking binnen het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord?

Uit de enquête is al naar voren gekomen dat de professionals die deelnemen aan de overleggen in het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord tevreden zijn over de samenwerking.

Het beeld dat uit de interviews naar voren komt is eveneens positief en varieert van redelijk positief (de Jeugdzorg medewerker, de OGGZ medewerker, twee beleidsambtenaren) en uitgesproken positief (de OM medewerker en een reclasseringsambtenaar) tot zeer positief (een politiefunctionaris, een beleidsmedewerker, de leidinggevende jeugdzorg en een reclasseringsambtenaar). De interactie die plaatsvindt tussen partners wordt belangrijk gevonden en met name ook met personen die niet gemakkelijk te bereiken zijn via individueel contact. Die interactie levert meer op dan contact hebben met alle partners afzonderlijk, telefonisch of via email. Zo wordt het meedenken prettig gevonden door de leidinggevende jeugdzorg:

*“En wat ik heel mooi vind nu na een jaar, en de laatste keer vond ik dat helemaal geweldig wat daar gebeurde. Is dat er nu na een jaar dan wordt er een casus ingebracht, er zit ook meer vaart in. En er wordt gewoon echt met elkaar meegedacht!*

*O. Ja.*

*P. Dan kom ik ook met een vraag: wij lopen hierin vast als zorg, hebben jullie ideeën? Zou de politie hierin iets kunnen, zou iemand anders hierin iets kunnen? Dus dan ga je echt met elkaar aan het nadenken over wat kunnen we hierin doen.”*

De Jeugdzorg medewerker is bijvoorbeeld vooral tevreden over de juridische ondersteuning van een medewerker van het Openbaar Ministerie en de directe contacten met de politie. De politiefunctionaris is eveneens zeer tevreden over de persoonlijke contacten in het Veiligheidshuis, het is volgens hem erg helpend om tot de kern van kwesties te kunnen komen. Soms zijn het ook

hele praktische overwegingen waarover men tevreden is: het Veiligheidshuis organiseert de verschillende overleggen en neemt daarmee de beleidsambtenaar van de gemeente veel werk uit handen. En doordat de procesregisseurs van het Veiligheidshuis grote netwerken hebben en dat steeds uitbreiden weten zij ook vaak de juiste partners aan tafel te krijgen.

Reclasseringswerkers zijn altijd op zoek naar partners om hun zicht op hun cliëntèle te vergroten. De contacten in het Veiligheidshuis zijn voor hen zeer welkom, vooral omdat contacten die in het Veiligheidshuis zijn gelegd ook buiten het Veiligheidshuis benut kunnen worden.

## 8.2 Welke mechanismen kunnen verantwoordelijk zijn voor het al dan niet optreden van effecten van samenwerking in het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord?

Op grond van de theorie is de verwachting dat concrete en abstracte voorwaarden hierin een rol spelen, zij zijn de basis van een effectieve samenwerking en dat is een mechanisme dat effecten kan sorteren.

De deductieve concrete voorwaarden zijn: bestaansduur, stabiliteit, centrale integratie, steun vanuit de moederorganisatie, de kwaliteit van informatie uitwisseling en de frequentie van contact. Uit de interviews zijn ook inductieve concrete voorwaarden naar voren gekomen: het belang van face to face contact, gezamenlijk doel en mandaat van de deelnemers.

Deductieve abstracte voorwaarden voor een effectieve samenwerking zijn brokering en de aanwezigheid van voldoende vertrouwen. De aanwezigheid van deze abstracte voorwaarden leidt tot het ontstaan van sociaal kapitaal. Uit de interviews zijn de volgende inductieve abstracte voorwaarden afgeleid: aard van de relaties, sfeer van het overleg en persoonlijkheid van deelnemers.

### 8.2.1 Deductieve concrete voorwaarden

De deductieve concrete voorwaarden worden op de volgende manier door de participanten genoemd:

*Bestaansduur.* De bestaansduur van de verschillende regio vestigingen van het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord varieert van 9 jaar (Kop van Noord-Holland), 6 jaar (Alkmaar) tot 3 jaar (West-Friesland). De beleidsambtenaar uit de regio West-Friesland vindt dat het Veiligheidshuis daar “al weer een tijdje geleden” is opgericht en dat het Veiligheidshuis zich

“doorontwikkeld” tot een professionele organisatie. De participanten uit de regio Kop van Noord-Holland vertellen meer over de geschiedenis van het Veiligheidshuis (wat door hen ‘het Ketenhuis’ wordt genoemd) en over de ontwikkeling die het heeft doorgemaakt. Zij praten als ‘oude rotten’ over hun ervaringen, werken ook al jaren met elkaar samen en kennen elkaar goed. Twee participanten uit de regio Alkmaar die vanaf de start betrokken zijn doen dat ook enigszins. Maar de participanten die nog niet zo lang deelnemen aan overleggen zijn nog zoekende naar hun rol en de mogelijkheden die het Veiligheidshuis biedt. Als het gaat om nieuwe partners in een nieuw overleg, kost het tijd om elkaar te leren kennen en te begrijpen vanuit welke kaders de verschillende partners werken. De leidinggevende jeugdzorg verwoordt het als volgt:

*“De eerste {P. denkt na} zes keer denk ik of zo zijn we eigenlijk heel erg bezig geweest met verbinden. Er waren heel veel beelden over en weer; vanuit ons naar de politie, van de politie naar ons, naar het OM, alles over iedereen eigenlijk. Uhm de eerste keren zijn we heel erg bezig geweest, dan kwam er weer zo ’n beeld op tafel, boehuhhboehuuboe {beetje nors}, hè zo. En dan nou ja, informatie geven vanuit je zelf en de ander bevragen, dat. Dat is eigenlijk wat er de eerste overleggen is gebeurd.”*

Het overleg waar zij op doelt bestaat inmiddels een jaar en nu komen de partners tot inhoudelijke resultaten. Maar ze geeft aan dat de samenwerking nog steeds kan en ook zal verbeteren.

*Stabiliteit.* Alle participanten geven aan dat ze het prettig vinden wanneer zij bij herhaling dezelfde personen in het overleg treffen, zij weten dan wat de ander doet en kan en ze kunnen inschatten hoe diegene op zaken reageert. Er zijn wel onderlinge verschillen: de leidinggevende jeugdzorg hecht meer waarde aan de stabiliteit dan bijvoorbeeld een reclasseringsambtenaar. Dit kan te maken hebben met de afstand die overbrugd moet worden, die afstand lijkt groter tussen (jeugd)hulpverlening en politie dan tussen reclassering en politie en tussen reclassering en hulpverlening. Het kan ook samenhangen met persoonlijke voorkeuren en ervaringen: de reclasseringsambtenaar zegt altijd op zoek te zijn naar partners om mee samen te werken en heeft ook met veel verschillende mensen in veel verschillende disciplines te maken. De leidinggevende jeugdzorg heeft vooral met mensen uit de jeugdzorg te maken.

Er wordt niet altijd voldaan aan die stabiliteit. Vooral in geclusterde overleggen, dat wil zeggen een overleg waarin een aantal casussubjecten na elkaar worden besproken is het soms een

komen en gaan van personen. Enerzijds wordt het als een groot voordeel ervaren wanneer de professionals die persoonlijk bij het casussubject betrokken zijn in het overleg aanwezig zijn. Zij kunnen veel gedetailleerde informatie geven en zijn ook degenen die de afgesproken interventie uitvoeren. Anderzijds komt dit de stabiliteit niet ten goede, geeft het een rommelige indruk en zou er steeds opnieuw afgestemd moeten worden op elkaar en op het doel van het overleg. Dat laatste gebeurt niet altijd. Op een individueel casusoverleg is de samenstelling van de partners afhankelijk van de casus en kan dus heel wisselend zijn.

*Centrale integratie.* Participanten hebben tijdens het interview een schets gemaakt van het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord en haar partners. Uit die schets en hetgeen ze daarbij vertelden blijkt dat alle participanten het Veiligheidshuis als een middelpunt zien of als een punt waar alle informatie samenkomt. Alleen de jeugdzorg medewerker ziet haar organisatie in eerste instantie meer als een middelpunt en het Veiligheidshuis is één van de partners waarmee zij samenwerken. Zij legt uit dat haar organisatie zelf ook contacten heeft met veel verschillende partners: de politie, de Raad voor de Kinderbescherming, de gemeente, scholen en veel hulpverleningsinstellingen. Het Veiligheidshuis coördineert wel, “maar die zijn uiteindelijk niet bepalend”. Later maakt zij een cirkel van alle partners. Een beleidsambtenaar ziet de gemeente hiërarchisch boven het Veiligheidshuis staan, omdat de gemeente het Veiligheidshuis gedeeltelijk financiert en opdracht kan geven om bepaalde (doel)groepen of wijken aandacht te geven.

*Kwaliteit van de informatie.* Dit wisselt meer per casus dan per overlegsoort. In casussen die goed verlopen is men tevreden over de informatie. In casussen die minder goed verlopen merken participanten soms op dat er (te) weinig nieuwe of zinvolle informatie wordt gedeeld. Het komt regelmatig voor dat informatie niet volledig of helemaal niet gedeeld kan worden in het Veiligheidshuis volgens participanten. Dat zijn bijvoorbeeld casussen waarin een strafrechtelijk onderzoek loopt, of een enkele keer als er geen of onvoldoende vertrouwen is in een van de partners.

Alle participanten behalve de beleidsambtenaren maken steeds een afweging wat wel of niet gedeeld kan worden. Beleidsambtenaren brengen geen persoonlijke of juridische informatie over een casussubject en hoeven daarom die afweging niet te maken. De medewerker van het Openbaar Ministerie is het meest uitgesproken: bepaalde informatie mag gewoon niet gedeeld worden. Ze zegt daarover:

*“Ik rem zelfs de politie daar wel eens in af. Omdat de politie nog wel eens heel makkelijk informatie op tafel gooit, waarvan ik zeg: maar dat is dus eigenlijk informatie die je niet mag delen. Want daar moet een officier nog naar kijken of daar loopt nog een strafrechtelijk onderzoek in. En dan belast je dus een jeugdreclasserder of een reclasserder of een MMD-er met bepaalde informatie die zij niet met de cliënt mogen delen, maar die ze wel weten. En dat is best lastig, want dan moet je ook maar weer voorkomen dat je je mond voorbij praat.*

*O. Ja precies.*

*P. En dan kan je het maar beter niet weten. En aan de andere kant: als een advocaat uhhh ter ore komt dat jij die informatie al eerder hebt gedeeld met anderen, ja, kweenie wat hij dan doet. Dat zou gevolgen kunnen hebben voor de strafzaak”.*

De reclasseringsmedewerkers hebben helder wat zij wel en niet kunnen delen, de jeugdzorg medewerker wordt gesteund door het juridisch kader van haar aanstelling als voogd en heeft daardoor verder gaande bevoegdheden. Voor de participanten uit de hulpverlening (OGGZ medewerker van de GGD en de leidinggevende jeugdzorg) is het minder vaststaand wat zij wel en niet delen. Dat is steeds afhankelijk van de situatie. De OGGZ medewerker heeft hierin al veel ervaring en maakt die afweging zonder veel moeite, de leidinggevende jeugdzorg heeft hier meer moeite mee.

*Frequentie van contact.* De deelname aan een overleg in het Veiligheidshuis varieert van meerdere keren per week (de medewerker van het Openbaar Ministerie) tot één keer per maand (jeugdzorg medewerker). Als participanten wekelijks contact hebben spreken ze over “gemiddeld zeker wekelijks” en als het minder frequent is spreken ze over “máár één keer per maand een paar uurtjes”.

*Steun vanuit de moederorganisatie.* Alle participanten worden gefaciliteerd in voorzieningen en tijd, alleen de jeugdzorg medewerker krijgt geen uren voor deelname aan het maandelijks overleg en de voorbereiding daarop. De jeugdzorg medewerker geeft aan steun te kunnen krijgen van een teamleider als zij dat vraagt en aangeeft wat zij dan verlangt van de teamleider. Ze noemt dat “zelfstandig werken”. De medewerker van het Openbaar Ministerie zegt dat ze haar coördinator “altijd lastig kan vallen” en heeft geregeld contact met haar collega’s die vanuit het Openbaar Ministerie in een Veiligheidshuis werken. Er wordt bewust geïnvesteerd om elkaar te steunen en te coachen en om het contact met andere collega’s te onderhouden. Een groot verschil tussen de jeugdzorg medewerker en de OM medewerker is dat de eerste slechts enkele uren per

maand aan haar werkzaamheden voor het Veiligheidshuis besteed en de tweede haar volledige dienstverband. De ervaren steun vanuit de moederorganisatie voor hun werk in het Veiligheidshuis lijkt daarmee in verhouding te zijn. Voor de overige participanten bestaat de steun alleen uit voorzieningen en tijd, maar lijken geen behoefte te hebben aan meer of andere vormen van steun.

### 8.2.2 Inductieve concrete voorwaarden

De participanten vullen deze deductieve concrete voorwaarden aan met drie inductieve voorwaarden die de samenwerking bevorderen: het belang van face to face contact, gezamenlijk doel en het mandaat van de deelnemers.

*Het belang van face to face contact.* De non-verbale communicatie die daarmee gepaard gaat is belangrijk om elkaar sneller en beter te leren kennen. Begrip voor elkaar groeit sneller doordat men direct uitleg kan vragen. Voor participanten geldt ook dat wanneer zij een gezicht bij een naam hebben er gemakkelijker contact gezocht wordt (via email of telefoon) met die persoon.

*Gezamenlijk doel.* Participanten erkennen dat de belangen van de verschillende partners wel eens uiteenlopen, maar dat hoeft geen probleem te zijn mits men het eens is over het doel, dat is nodig om tot een plan van aanpak te komen en acties af te spreken.

*Mandaat van de deelnemers.* Er wordt onderkend dat het van belang is dat de juiste mensen aan tafel zitten, dat wil zeggen mensen die betrokken zijn bij het casussubject maar ook mensen met voldoende bevoegdheden. Mensen die toezeggingen kunnen doen over inzet van geld of middelen vanuit de moederorganisatie.

### 8.2.3 Deductieve abstracte voorwaarden

De abstracte voorwaarden afkomstig uit de theorie zijn brokerage en voldoende vertrouwen. Brokerage treedt op als een 'structural hole' wordt overbrugd (Burt, 1992, 2000). Door een brug tussen twee netwerken ontstaat toegang tot specialistische kennis of mogelijkheden. Daardoor zijn op maat gesneden of ongebruikelijke interventies mogelijk.

*Brokerage* komt veel voor, daarom is er onderscheid gemaakt tussen brokerage tussen organisaties (externe brokerage) en binnen één organisatie tussen verschillende afdelingen (interne brokerage). Binnen die twee vormen van brokerage zijn vijf dimensies te onderscheiden: basale brokerage dat kan ontstaan door face to face contact. Deze basale vorm houdt in dat men kennis en informatie uitwisselt. In de tweede dimensie van brokerage ontstaat begrip. In de derde dimensie

van brokerage leert men elkaar kennen en kan vertrouwen ontstaan. In de vierde dimensie van brokerage is het vertrouwen zodanig dat men elkaar kan aanspreken op nalatigheden. Daarnaast is brokerage met nieuwe partners onderscheiden.

Door de meest basale vorm van externe brokerage zijn de partijen afzonderlijk in staat om betere kwaliteit te leveren. De medewerker van het Openbaar Ministerie geeft als voorbeeld:

*“Heb ik nog wel even de tijd om mensen aan te sporen, de officier te informeren om te kijken wat de mogelijkheden zijn om alsnog die man naar zitting te krijgen. Om alsnog een behandeling geadviseerd te krijgen. Om er maar voor te zorgen dat die man wel een straf op maat krijgt”.*

Brokerage die iets verder gaat leidt tot kennis van de werkzaamheden en taken van de netwerkpartners en daardoor kennis van de informatie die de andere partij kan gebruiken en kennis van hetgeen de andere partij te bieden heeft. De leidinggevende jeugdzorg beschrijft dit als volgt:

*“En wat ik echt wel heb geleerd het afgelopen jaar om te snappen welke informatie ik nou bij wie van de politie neer moet leggen. En ik merk dat de politie daar nu ook echt mee aan de slag gaat. En dat helpt. Want daardoor heb je ook het idee dat de informatie die je deelt ook ergens toe gaat leiden.”*

Een volgende stap in brokerage is wanneer partijen werkelijk begrip gaan krijgen voor elkaar. Er is dan zoveel informatie uitgewisseld dat er bijvoorbeeld begrip ontstaat voor elkaars handelen of niet-handelen. Een beleidsambtenaar legt uit:

*“In het begin zie je je erg zoeken van wie heb ik nodig en wat doet iedereen. Maar met de jaren zie je dat dat gewoon geprofessionaliseerd is.*

*O. Komt dat dan doordat je elkaar gaat kennen en doordat je weet welke spelers er zijn? Waar heeft dat mee te maken denk je?*

*P. Nou ik denk een beetje van beide, van allemaal. Wie zijn er, welke partijen zijn er, welke mogelijkheden en onmogelijkheden.”*

Nadat er door brokerage begrip is ontstaan voor elkaars mogelijkheden en onmogelijkheden kan het vertrouwen in elkaar groeien. En daardoor is men weer meer geneigd om informatie te



delen en vindt er meer uitwisseling plaats en daardoor zijn ongebruikelijke interventies mogelijk. Een politiefunctionaris:

*“Als ik nou het voorbeeld van de jeugdgroep benoem, dan zag je dat mensen eigenlijk uit hun comfort zone kwamen hè. Want die recherche die ging informatie delen en en en, op een veilige wijze hoor. In het onderzoek dat liep, ze hebben toch tamelijk diep hun informatie prijs gegeven.”*

De laatste stap in brokerage die de participanten omschrijven is de situatie waarin er een zodanig vertrouwen is dat partners elkaar ook aan durven te spreken op zaken. Door uitwisseling en bemiddeling is er kennis en begrip van en voor elkaars taken en handelen gekomen en is er vertrouwen ontstaan. De OGGZ medewerker van de GGD geeft hier een voorbeeld van:

*“Maar de notulen, de casussen die we bespreken, die blijven gewoon in principe in het overleg, die gaan nog niet naar buiten. Mits we vinden met elkaar dat het nodig is. Anders krijg je wel eens hele rare situaties, dat je hoort, dat je aangesproken wordt op dingen die in de notulen staan. Ik denk: hoe kan dit, je zit niet in het overleg!?”*

*O. En je weet het toch.*

*P. En je weet het toch dus dan, dat is wel eens sporadisch gebeurd. Dan is het lek ook wel snel gevonden. Dan krijgt iemand gruwelijk op z'n lazer. En dan is het wel weer voorbij.*

*O. Ja, ja. En dan kan je wel weer met elkaar ..?*

*P. Dan kan je wel weer met elkaar samenwerken, ja.”*

Het is duidelijk dat er meer uitwisseling is tijdens persoonlijk contact in het Veiligheidshuis (zie ook *het belang van face to face contact*). Het is bij persoonlijk contact bijna onmogelijk om “zaken over de schutting te gooien” zoals een OM medewerker opmerkte. Dat is niet alleen omdat men de ander tijdens een direct contact met een pittig probleem zou belasten, maar ook omdat dit ten overstaan van andere partijen zou gebeuren. Er is tijdens de overleggen in het Veiligheidshuis sprake van enige groepsdruk.

Welke partijen aan tafel komen in het Veiligheidshuis hangt van de casus af. De partijen zijn soms voor de hand liggend: gaat een casussubject naar school, dan kan er iemand van school worden uitgenodigd. Maar de partijen die uitgenodigd worden kunnen ook wat minder voor de

hand liggen: het UWV als het casussubject een uitkering vanuit deze instantie ontvangt. Wie er uitgenodigd worden hangt ook van de connecties die de vaste partners van het Veiligheidshuis hebben. Eén procesregisseur heeft bijvoorbeeld in het kader van een overleg rond ex-gedetineerden contacten met de maatschappelijk dienst van penitentiaire instellingen. Als het zinvol is zoekt zij in het kader van andere overlegvormen ook contact met deze dienst. Indirecte relaties kunnen directe relaties worden, want alle partners kunnen suggesties aandragen voor nieuwe partners. Verder hangt het af van de inventiviteit van de partners: welke partij kan mogelijk een bijdrage leveren in een bepaalde casus? Nieuwe partners in een overleg kan het overleg een nieuwe wending geven door een nieuw perspectief of in het geval dat een reclasseringsmedewerker schetst, zaken veilig stellen:

*“Voor de rest konden we toen niet veel, behalve dan toen <naam partner van het casussubject> dus zwanger werd. Nou toen is er dus, omdat hij inmiddels dus wel goed bekend was, toen is er eigenlijk ook wel zeer effectief gehandeld. De Kinderbescherming d'r bij gehaald en Jeugd en Gezin, daar is <naam procesregisseur> de grote motor van geweest. En is er overleg geweest nog met het <naam ziekenhuis> waar ze zou bevallen.”*

Het is verrassend dat interne brokerage, informatie uitwisseling en kennis deling tussen verschillende afdelingen binnen een organisatie, plaats vindt buiten die betreffende organisatie en binnen het Veiligheidshuis. Men zou verwachten dat er bij de medewerkers van een organisatie voldoende kennis is van werkzaamheden van hun collega's. Dit verschijnsel treedt niet alleen op tussen afdelingen van grote instellingen zoals de gemeente en de politie. Het treedt ook op binnen kleinere organisaties zoals bijvoorbeeld een jeugdzorginstelling. Daarnaast is interne brokerage een middel om het Veiligheidshuis meer bekendheid te geven.

Net als bij externe brokerage zijn ook bij interne brokerage dezelfde dimensies te onderscheiden van het basale uitwisselen van kennis en informatie tot het opbouwen van vertrouwen in elkaar en uiteindelijk elkaar kunnen aanspreken als dat nodig is. Tevens is het zowel bij externe brokerage als bij interne brokerage belangrijk wie je kent. Per 1 januari 2015 zijn veel zorgtaken van de landelijke en provinciale overheden overgeheveld naar de gemeenten. Elke gemeente heeft het zorgaanbod op haar eigen wijze vormgegeven. Daardoor is het moeilijk om de nieuwe (jeugd)zorg medewerkers van de gemeente te vinden en om te weten wat zij te

bieden hebben, dit geldt zowel intern binnen de gemeente als voor externen. Zo merkte een beleidsambtenaar op:

*“P. Sociaal wijkteam? Volgens mij hebben we daar een relatie mee.*

*O. {Kijkt lachend en vragend}.*

*P. Ja, zo lachten wij ook inderdaad. Dus we hebben heel veel contact gezocht. Maar het Sociaal wijkteam heeft het gewoon te druk voor mij. Ik heb wel eens contact, een gesprek gehad met de toenmalige leidinggevende.*

*O. Die is al weer weg?*

*P. Die is al weer twee vervangen. Wat is nu precies de rol, ik zoek even naar m'n eigen rol.”*

*Voldoende vertrouwen* ontstaat onder andere via brokerage, zoals hierboven duidelijk is gemaakt. Als partners van elkaar afhankelijk zijn moet er een zekere basis van vertrouwen ontstaan. Dat is zeker aan de orde in de samenwerking in het Veiligheidshuis. Alle participanten erkennen dat zij afhankelijk zijn van elkaar, de mate waarin loopt wel uiteen. Zo denkt de jeugdzorg medewerker minder afhankelijk te zijn, omdat zij buiten het Veiligheidshuis al met veel instanties samenwerken. De beleidsambtenaren denken de directe aanwezigheid van het Openbaar Ministerie te kunnen missen op voorwaarde dat er wel informatie opgevraagd kan worden.

In principe is er een professionele basis van vertrouwen, gebaseerd op de beroepshouding en verwachtingen ten aanzien van de manier waarop taken worden uitgevoerd. Daarnaast kan er een meer persoonlijke basis van vertrouwen ontstaan, die gebaseerd is op een gezamenlijke geschiedenis en gedeelde ervaringen. Dit vertrouwen houdt in dat men weet dat de ander hem of de casus niet zal benadelen of schaden.

Betrouwbaarheid is ook van belang, in de betekenis van handelen volgens de missie van de moederorganisatie, gemaakte afspraken nakomen, niet voor eigen gewin gaan, weten dat de ander doet wat binnen zijn mogelijkheden ligt en soms zelfs meer. Door samen te werken met betrouwbare partners kan efficiënt gewerkt worden. Een OGGZ medewerker van de GGD zegt over vertrouwen het volgende:

*“Nou vertrouwen das heel belangrijk in ‘t overleg. Dat je van mekaar weet dat wat je deelt dat je dat voor je houdt en dat je daar eigenlijk wel het belang rondom de cliënt en met mekaar daarin*

*bewaart. En dat doet iedereen eigenlijk wel. Het is niet zo van: ik zit er voor mezelf ennuuh jullie moeten effe mijn probleem oplossen. Dus er is wel behoorlijk vertrouwen onderling.”*

De mate waarin participanten persoonlijke emotionele veiligheid ervaren hangt samen met vertrouwen in en betrouwbaarheid van de andere partners. De leidinggevende jeugdzorg vertelt dat die veiligheid er niet was bij de start van het overleg. Eerst dienden er vooroordelen opgeruimd te worden. Daarna werd die veiligheid des te meer ervaren. Alle participanten voelen zich voldoende op hun gemak om een eigen inbreng te hebben in het overleg. Overigens zullen niet alle participanten anderen aanspreken op onvolkomenheden, zij merkten daarbij op dat zij *“daar niet zo van [zijn]”*. Waarschijnlijk heeft dit meer te maken met hun persoonlijkheid dan met een gevoel van onveiligheid.

#### 8.2.4 Inductieve abstracte voorwaarden

Behalve de abstracte voorwaarden die in de theorie gevonden zijn, noemden participanten nog een aantal andere zaken die samengevat kunnen worden in de aard van de relatie met de partners, de sfeer van een overleg en in de ideale persoonlijkheid van deelnemers aan het overleg; kenmerken die elkaar beïnvloeden en ook samenhangen met vertrouwen en persoonlijke emotionele veiligheid.

*Aard van de relaties.* Participanten kwalificeren hun relatie met de andere partners als zakelijk (dat is te verwachten omdat het tenslotte werk gerelateerde relaties zijn). Zij voegen er allemaal aan toe dat het niet puur zakelijk is, er is wel degelijk ook sprake van vriendschappelijke aspecten in de relaties, al zijn er wel nuance verschillen. De codes ‘frequentie van contact’ en ‘vriendschappelijke relatie met de deelnemers van het overleg’ en ‘zakelijke relatie met de deelnemers van het overleg’ zijn in samenhang met elkaar bekeken. Daaruit blijkt dat de mensen die minder vaak contact hebben (bijvoorbeeld eenmaal per maand) meer neigen naar een zakelijke relatie en de mensen die wekelijks contact hebben neigen over het algemeen wat meer naar een vriendschappelijke, meer ongedwongen relatie, zo nodig steunend en sociaal. De OGGZ medewerker van de GGD omschrijft de relatie op deze manier:

*“O. Nee het is dan toch vooral puur zakelijk?”*

*P. Zakelijk en soms hoor ik wel dat mensen dingen hebben of problemen hebben en nou dan ben je daar wel in geïnteresseerd want je werkt al jaren lang er mee dus dan denk je wel: hoe kan ik iemand daarin ondersteunen.*

*O. Dat dan weer wel?*

*P. Ja tis wel meer dan alleen puur zakelijk het contact. Soms ook wel eens van de organisatie, van jôh kunnen wij daar niet wat in betekenen?"*

*Sfeer van het overleg.* Alle participanten prefereren een zakelijk overleg maar in een ontspannen sfeer. Als ze tevreden zijn over de sfeer van een overleg, noemen zij kwalificaties zoals toegankelijk, prettig, collegiaal, ontspannen, een mix van formeel en informeel. Felle inhoudelijke discussie zijn mogelijk en het is mogelijk om met de nodige humor serieus over een casus te debatteren. De OM medewerker omschrijft de sfeer als volgt:

*"Want als je al heel lang met elkaar om tafel zit, uhh ja dan vindt er ook nog wel eens een praatje pot plaats..."*

*Persoonlijkheid van deelnemers.* Volgens de helft van de participanten is creatief kunnen denken een voorwaarde om tot oplossingen voor problemen rond een casussubject te kunnen komen. De leidinggevende jeugdzorg zegt:

*"Maar ik vind het prettig om samen te werken met mensen die creatief en out of the box denken en ook willen doen."*

In de interviews wordt vaak de wens uitgesproken dat deelnemers innovatief en verbindend zijn en bereid zijn om ongebruikelijke interventies in te zetten. Humor wordt ook genoemd als een mechanisme om de samenwerking te verbeteren. Partners kunnen elkaar versterken als ze enthousiast zijn, vanuit overtuiging werken en elkaar aanmoedigen en stimuleren.

Een procesregisseur is uiteraard ook een deelnemer aan het overleg, maar ten aanzien van de persoonlijkheid en de competenties van deze persoon hebben de participanten behalve de genoemde wensen nog een aantal aanvullende wensen. Er wordt verwacht dat hij als voorzitter optreedt, een neutrale positie inneemt, informatie bundelt, faciliteert en regelt, fungeert als sparring partner, een groot netwerk heeft, partners zo nodig aanspoort of aanspreekt, de

procesregie houdt, voorspelbaar is, knelpunten signaleert en die op bestuurlijk niveau onder de aandacht brengt. De procesregisseur zou derhalve veel uiteenlopende kwaliteiten moeten hebben. Tenslotte merkt de leidinggevende jeugdzorg op dat met charme kloven door vooroordelen kunnen worden overbrugd:

*“Ja, {naam hoofd VHH} is een leuke kerel, weet je die, dat komt uiteindelijk wel. Maar je moet eerst gewoon informatie uitwisselen.”*

Aan de participanten is gevraagd welke opvattingen zij hebben over het combineren van zorg en straf. Ze zijn daar allen absoluut een voorstander van. Ze laten zich unaniem positief uit over de samenstelling van de partijen in het Veiligheidshuis.

Dat juist het combineren van zorg en straf meerwaarde heeft blijkt wel uit wat de participanten zeggen over de afhankelijkheid van de partners: als één van de kernpartners uit het overleg zou verdwijnen is het weinig zinvol meer. Dit zegt een beleidsmedewerker daarover:

*‘P. Nee, nee, nee, ik zie echt de toegevoegde waarde van het VHH. En zeker ook destijds, het is toch een eerste stap in het echt organiseren van de vlinderstrik, hè. Zorg en veiligheid.*

*O. Mooie benaming.*

*P. Ja dat gooien we er altijd in. En dat Veiligheidshuis is de eerste stap om die verbinding te maken. Er was een woud aan zorg- en hulpverleningsinstanties waar niemand eigenlijk zicht op had. Echt een blinde vlek vanuit veiligheid gezien.”*

### 8.3 Hoe komen professionals van verschillende organisaties tot samenwerken?

De aanleiding voor de participanten om in het Veiligheidshuis aan overleggen deel te nemen is erg uiteenlopend. Voor de één (politiefunctaris en beleidsambtenaren) was het nu eenmaal een onderdeel van zijn functie, voor de ander (medewerker van het Openbaar Ministerie) was het een bewuste keus om te solliciteren naar een functie waarin het overleg in het Veiligheidshuis de grootste taak is. De leidinggevende jeugdzorg is op verzoek van politie en burgemeester partner in een overleg geworden en de jeugdzorg medewerker heeft aangeboden om de taak op zich te nemen. Een reclasseringsmedewerker is op eigen initiatief partner geworden van een overleg rond plegers van high impact crimes.



Door codes in samenhang te bekijken komt het beeld naar voren dat enkele participanten die niet vanuit een bewuste keus deel zijn gaan nemen in het Veiligheidshuis (politiefunctionaris en leidinggevende jeugdzorg) bij hun start in het Veiligheidshuis wat sceptisch waren, maar na een aantal bijeenkomsten maakte de scepsis plaats voor enthousiasme. Een van de participanten heeft het ontstaan van het Veiligheidshuis vanaf de zijlijn moeten volgen, terwijl hij van mening was dat zij bij de opzet al betrokken hadden moeten worden. Hij zegt:

*“Op een gegeven moment bedenken ze dingen. En dat is ervaring dat ze nog wel eens vergeten wat er al was”.*

Hij was zeker sceptisch bij aanvang: het Veiligheidshuis deed was zij ook al deden; zijn instelling heeft een meldpunt en het Veiligheidshuis kreeg ook een meldpunt. Maar inmiddels is hij zeer tevreden over de gang van zaken:

*“Nee die {suggesties voor verbetering} heb ik in het verleden wel veel gehad, op het moment denk ik, ik ben best wel tevreden over, zeker de laatste paar jaar, nou over hoe de samenwerking is.”*

Bijna alle participanten zijn helemaal vrij in het indelen van hun tijd en kunnen zelf keuzes maken over de hoeveelheid tijd en energie zij besteden aan overlegvormen in het Veiligheidshuis. Alleen de jeugdzorg medewerker wordt beperkt in de tijd die zij kan besteden aan het overleg en de voorbereiding daarop.

De voornaamste reden om deel te blijven nemen aan de overleggen, zich daar optimaal voor in te zetten, zelf casussen in te brengen en collega's te adviseren om dat ook te doen is de ervaring dat er dankzij de samenwerking resultaten worden geboekt. Dat is voor alle participanten de belangrijkste motivatie.

#### 8.4 Welke mechanismen zijn volgens die professionals werkzaam bij het ontstaan van 'bezielde' en effectieve samenwerking.

Er is gekeken welke codes vaker voorkomen bij de succesvolle samenwerking en welke bij de minder succesvolle om te ontdekken waardoor een casus wel of niet succesvol verloopt. In bijlage 2, tabel B2.4 *Vergelijking succesvolle casus niet succesvolle casus* wordt een schematisch

overzicht gegeven van de goede en minder goed verlopen casussen. Per participant wordt weergegeven welke casus hij of zij noemt, hoe die wordt besproken, wat de oorzaak van succes of falen is volgens de participant en welke andere participanten dezelfde casus noemen.

Eerst worden de codes die samenhangen met succes besproken, dan de codes die samenhangen met geen of minder succesvolle samenwerking.

*Succesvolle samenwerking* maakt partners enthousiast, waardoor zij zich volledig inzetten. Omgekeerd leidt enthousiasme tot een grote inzet en dat leidt vaak tot succesvolle samenwerking. Alle hiervoor beschreven concrete en abstracte voorwaarden spelen een rol in het ontstaan van succesvolle samenwerking, maar welke in het bijzonder? Het delen van informatie en kennis (externe brokerage) waardoor begrip ontstaat tussen de partners is steeds aan de orde in succesvolle casussen. Met name kennis van de procedures die andere partners (moeten) gebruiken is belangrijk. De partners leren als het ware door elkaars brillen te kijken en weten dan ook aan wie zij bepaalde informatie kunnen vragen en welke informatie voor welke partner van belang is. Een reclasseringsmedewerker noemt het ‘op maat snijden van informatie’:

*“P. Dus dat is een goed verlopen casus.*

*O. Ja. Je kon mekaar daar ook goed in vinden zeg maar? De andere partners?*

*P. Ja, je moet wel wat, soms wel wat zendingswerk doen.*

*O. (Lachje).*

*P. Ik bedoel ik ben dan op een gegeven moment gealarmeerd. Maar dat moet je dan bij herhaling naar voren brengen. En je moet ook de voorbeelden soms een beetje op maat snijden zeg maar.*

*De een vindt vrouwen mishandeling heel erg, dus dan wijs je daarop. En een ander vindt kinderen ....”*

Vaak zijn er nieuwe partners betrokken bij succesvol verlopen casussen. Zij brengen nieuwe, ander soortige informatie en dragen bij aan een nog breder perspectief op de casus. Participanten pleiten ervoor om bij de start van een casus alle betrokken partners uit te nodigen en eventueel besluiten om voor vervolgbijeenkomsten minder partners uit te nodigen.

In alle succesvolle casussen zijn er ongebruikelijke interventies gepleegd, soms dankzij nieuwe partners en soms leidden ze tot nieuwe partners aan tafel. Die ongebruikelijke interventies variëren van relatief kleine tot grote interventies. Een voorbeeld van zo’n kleine interventie geeft een reclasseringsmedewerker:



*“Samen met de wijkagent de inschrijving ongedaan gemaakt, dat was nog een hele procedure, dus in die zin hebben we daar misschien wel iets voorkomen.”*

Een voorbeeld van een grotere interventie wordt gegeven door de OGGZ medewerker van de GGD:

*“Precies! Je kan natuurlijk wel met elkaar een plan maken van gôh: we hebben een bepaalde doelgroep waaruit blijkt dat tenminste die signalen zijn er dat er een behoorlijk lvb {licht verstandelijk beperkten} groep in die mensen zit. Laten we kijken of we daar iets speciaals, of speciale aanpak voor kunnen bedenken.”*

*Minder succesvolle samenwerking.* Het ligt voor de hand dat het ontbreken van één of meer van de bekende concrete en abstracte voorwaarden zal leiden tot het mislukken van de samenwerking. Toch is het zinvol om te bekijken welke codes vaker voor komen bij minder succesvolle casussen, omdat dan duidelijk kan worden welke items voor de participanten met name van invloed zijn op het niet succesvol verlopen van een casus. Participanten verzochten bij het beschrijven van een dergelijke casus dat er grenzen zijn aan de mogelijkheden van het overleg in het Veiligheidshuis; soms zijn situaties nu eenmaal niet op te lossen. Dat kan doordat er institutionele beperkingen zijn door wet- en regelgeving, opname capaciteit of financiële middelen. Maar bijvoorbeeld ook doordat opvangvoorzieningen jongeren die drugs gebruiken, vernielingen aanrichten of andere mensen mishandelen niet kunnen opvangen, omdat de rust en veiligheid van andere bewoners en hun medewerkers in gevaar komen. Oplossingen zijn ook niet te vinden als het casussubject niet mee wil of kan werken. De jeugdzorg medewerker schetst:

*“P. Nou bij deze jongere was het zo, we hadden wel twee andere opties voor hem, waar-ie naar vervolg toe zou kunnen. Maar deze jongen koos er bewust voor om pittig drugs te blijven gebruiken, agressief te zijn, geen dagbesteding te hebben. Dan blijven er heel veel deuren voor je dicht. Dus dan wordt het heel lastig. Hij zit nu ook op een plek, hij zit er net een paar dagen en er zijn nu al weer meldingen dat-ie zich niet helemaal gedraagt. Dus het zijn gewoon jongeren die heel moeilijk te hanteren zijn.”*

Het is ook mogelijk dat de wettelijke kaders de grenzen bepalen. Als partners van het Veiligheidshuis aangeven dat zij niet mee mogen werken of geen informatie mogen verstrekken wordt vaak gedoeld op de Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst, Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg, Wet Politiegegevens, Wet Bescherming Persoonsgegevens, en Grondwet artikelen 10 en 11 (Van Boven, 2010). Deze wetten zijn nader uitgewerkt in beleid en protocollen, zoals bijvoorbeeld het protocol dat de politie hanteert bij het opnemen van aangiftes van seksueel misbruik. De aangever doet eerst melding van het feit en kan pas enige dagen later deze melding als aangifte op laten tekenen. Op deze regels en procedures kunnen uitzonderingen gemaakt worden. Dat gebeurt echter niet of nauwelijks in de minder succesvolle casussen. Er wordt dan uitvoerig uitgelegd waarom iets niet kan, de OGGZ medewerker van de GGD zegt daarover:

*“Maar kijk, soms moeten mensen wel eens een duwtje hebben, want je moet wel eens wegens bewandelen die niet standaard zijn of dat iemand denkt: nou heb ik helemaal geen zin in. Kan niet, moeilijk, lastig. Dingen bedenken waarom het niet kan, daar zijn we soms ook goed in met z'n allen toch? Veel te lastig.”*

In minder succesvolle casussen verlopen de overleggen vaak ‘rommelig’ of ‘stroperig’, wordt er te veel herhaald, soms zijn er te veel professionals aanwezig met allemaal een andere visie of komt men niet tot een gezamenlijke aanpak omdat de meningen te ver uiteen liggen of omdat er in het geheel geen aanpak bedacht kan worden. Daarnaast blijken partners soms verschillende prioriteiten te hebben, of hebben een verschillend idee over de mate van urgentie.

Een beleidsambtenaar oppert dat het Veiligheidshuis misschien een vorm van doorzettingsmacht zou moeten krijgen, zodat het hoofd van het Veiligheidshuis of een procesregisseur beslissingsbevoegdheid krijgen. Hij voegt daar overigens aan toe dat dit waarschijnlijk moeilijk te realiseren zal zijn, omdat het betekent dat de andere partners iets van hun macht en autonomie in moeten leveren.

Een groepsaanpak in de regio Alkmaar is door meerdere participanten genoemd, een keer als voorbeeld voor een minder succesvolle casus en een keer als voorbeeld waarin geen informatie wordt gedeeld omdat er totaal geen vertrouwen is.

Veel participanten vertellen gefrustreerd te zijn als de samenwerking in een casus niet goed verloopt of als de samenwerking onvoldoende oplevert. Een politiefunctionaris:

*“P. Ja. En met je handen gebonden en er liggen een paar mensen te verdrinken als het ware.*

*O. Heel frustrerend.*

*P. Heel frustrerend. (pauze) En wat ik dan zie, nou dat uitbuitingsteam die kan het niet rond maken, die zegt van ja, het neigt toch meer naar een zeden verhaal hè.”*

Een beleidsambtenaar ervaart min of meer hetzelfde:

*“En dat is hééél frustrerend en daar hebben we met z'n allen ook al hartstikke veel tijd aan besteed. Hoe kan dit nu dat één persoon dit zo frustreert?”*

Alleen de OGGZ medewerker van de GGD spreekt niet over minder succesvol verlopen samenwerking, hij is van mening dat partijen eenvoudig meer geduld moeten hebben:

*“O. Heb je dan nooit casussen die gewoon niet, niet lukken.*

*P. Ja tuurlijk hebben we die wel, die niet lukken. Maar dan is het de kunst om erbij te blijven en dat je weer voldoende hebt voor een volgende keer. Om te kijken of het wel lukt.”*

## 8.5 Welke verbeteringen in het functioneren van het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord zijn te behalen.

Als partners gevraagd wordt naar mogelijke verbeteringen in het Veiligheidshuis, worden er suggesties gedaan zoals: niet te veel partners aan tafel en vooral niet veel partners in een grote ruimte. Volgens een politiefunctionaris werkt het beter als ze in een wat kleinere ruimte zitten:

*“Ja, maar dan zitten er zoveel partners aan tafel. Het scheelt ook in welke setting het gebeurt, want als we in een kleine ruimte zitten dan zijn we ineens heel snel concreet.”*

Een beleidsambtenaar zou graag zien dat de overleggen nog strakker worden geleid, dat er bondig wordt samengevat en dat afspraken en verantwoordelijkheden nog duidelijker worden gemaakt. Ook zou ze graag zien dat partners elkaar aanspreken als zij hun zaken niet voor elkaar hebben.

Een reclasseringsambtenaar doet de suggestie om het Veiligheidshuis “dichter aan ZSM te koppelen”. ZSM is “Zo Snel, Slim, Selectief, Simpel, Samen en Samenlevingsgericht Mogelijk”. ZSM is net als het Veiligheidshuis een samenwerkingsverband en wel tussen medewerkers van het Openbaar Ministerie, de politie, de Reclassering (3RO), de Raad voor de Kinderbescherming en Slachtofferhulp Nederland bemannen gezamenlijk een ZSM-ruimte. De opzet is dat daar binnen 6 uur na aanhouding van een verdachte de zaak is afgedaan, dat wil zeggen dat er een maatregel is opgelegd (<https://www.om.nl/onderwerpen/werkwijze-van-het-om/@24445/factsheet-zsm/>).

De leidinggevende jeugdzorg zou meer casussen in willen brengen op een overleg van het Veiligheidshuis, omdat er dan andere partners aan tafel komen en er meer innovatief wordt gedacht dan in de overlegjes die zij zelf organiseert.

De Jeugdzorg medewerker en een reclasseringsambtenaar zouden het casussubject in sommige gevallen mede aan tafel willen hebben. Ze denken dat daarmee een signaal wordt afgegeven naar het casussubject. De reclasseringsambtenaar verwoordt dat zo:

*“{...} moet je kijken, allemaal met jou bezig. Die mensen zijn allemaal betrokken bij jou. Wat wil je zelf?”*

De Jeugdzorg medewerker signaleert dat er een maatschappelijk probleem ontstaat: er is geen of onvoldoende adequate opvang voor jongeren van 17 á 18 jaar met verslavingsproblematiek en gedragsproblemen. Ze zou willen dat hier een overleg voor komt en dat vanuit dat overleg de noodzaak van het creëren van een voorziening voor deze doelgroep bij de gemeenten goed onder de aandacht wordt gebracht.

Tabel 8.1 Schematisch overzicht resultaten interviews

vr	Code/ Familie	P <sub>1</sub> Politie	P <sub>2</sub> OM	P <sub>3</sub> Beleid	P <sub>4</sub> Reclassering	P <sub>5</sub> OGGZ
2	Algehele waardering <i>Deductief concreet</i>	+++	++	+++	++	++
3	Bestaansduur Stabiliteit Centr.intergr. Info delen Frequentie Steun <i>Inductief concreet</i> Belang ftf Gez. doel Mandaat <i>Deductief abstract</i> Brokerage Vertrouwen		++	+	++	+++
		++	++	+	+++	+++
		+++	+++	+++	+++	+++
		+++	+	+++	++	++
		+++	+++	++	+++	++
		++	+++	+	+++	++
		+++	+++	+	+++	++
					++	
		+++	+++	++	+++	+++
		-/+++	+++*	+++*	+++	-/+++

Vervolg Tabel 8.1 Schematisch overzicht resultaten interviews

vr	Code/ Familie	P <sub>1</sub> Politie	P <sub>2</sub> OM	P <sub>3</sub> Beleid	P <sub>4</sub> Reclassering	P <sub>5</sub> OGGZ
	<i>Inductief abstract</i>					
	Relaties					
	-zakelijk		++	++	++	+++
	-vriendsch.		++	++	++	+++
	Sfeer	+++	++	++	++	+++
	Pers.lijkheid					
	-creatief	+++	++	+++	+++	+++
	-humor			+++	++	++
	-gemotiveerd	+++	+++	+++	+++	+++
	-verbindend	+++		+++		
3 <sup>a</sup>	Hoe is men betrokken geraakt	Taak verplicht	Sollicitatie	Taak verplicht	Taak keuze	Wilde graag, kon eerst niet. Later wel.
	Zelfsturend	+	+++	++	+++	+++
	Jaren in VHH		6 jr	1½ jr	6 jr	9 jr

Vervolg Tabel 8.1 Schematisch overzicht resultaten interviews

vr	Code/ Familie	P <sub>1</sub> Politie	P <sub>2</sub> OM	P <sub>3</sub> Beleid	P <sub>4</sub> Reclassering	P <sub>5</sub> OGGZ
3 <sup>b</sup>	Vb succes	Info delen Breed perspectief Buiten geijkte kaders Elkaar versterken	Info delen Breed perspectief Creatief Buiten geijkte kaders	Buiten geijkte kaders	Info delen Stabiliteit Buiten geijkte kaders	Efficiëntie Motivatie om info wel/niet te delen Privacy problematiek Integrale aanpak
	Vb falen	Niet buiten kaders treden	Grenzen aan mogelijkheden	Gebrek aan vertrouwen Verkeerde start	Partner(s) houden zich niet aan afspraken	Niet falen meer geduld Niet buiten kaders treden
4	Suggesties ter verbetering	Niet te veel mensen Kleine ruimte		Strakker overleggen Elkaar aanspreken op nalatigheden	VHH Koppelen aan ZSM	Geen suggesties, gaat prima zo.

Vervolg Tabel 8.1 Schematisch overzicht resultaten interviews

vr	Code/ Familie	P <sub>6</sub> Beleid	P <sub>7</sub> Lg jeugd	P <sub>8</sub> Jeugd mw	P <sub>9</sub> Beleid	P <sub>10</sub> reclassering
2	Algehele waardering <i>Deductief concreet</i>	+	+++	+	++	+++
3	Bestaansduur Stabiliteit Centr.intergr. Info delen Frequentie Steun <i>Inductief concreet</i> Belang ftf Gez. doel Mandaat <i>Deductief abstract</i> Brokerage Vertrouwen	+	+	+	+++	+
			+++	+	+++	++
		+++	++	-	++	+++
		+++	+	+	+++	++
		+	+	+	++	+
		+	+	-	+	++
			+++	+	+++	++
				++	+++	++
			+			+++
			+++	++	+++	+++
					+++	+++



Vervolg Tabel 8.1 Schematisch overzicht resultaten interviews

vr	Code/ Familie	P <sub>6</sub> Beleid	P <sub>7</sub> Lg jeugd	P <sub>8</sub> Jeugd mw	P <sub>9</sub> Beleid	P <sub>10</sub> reclassering
	<i>Inductief abstract</i>					
	Relaties					
	-zakelijk		++	+++	+++	++
	-vriendsch.		+++	+	+++	+++
	Sfeer		+++	++	+++	+++
	Pers.lijkheid					
	-creatief		+++	+	+++	+++
	-humor		++		+++	+++
	-gemotiveerd		+++	++	+++	++
	-verbindend					
3 <sup>a</sup>	Hoe is men betrokken geraakt	Taak verplicht	Op verzoek van derden	Taak keuze	Taak verplicht	Op eigen verzoek
	Zelfsturend		+++	++	+++	+++
	Jaren in VHH	3 jr	1 jr	1 jr	6 jr	3 jr

Vervolg Tabel 8.1 Schematisch overzicht resultaten interviews

vr	Code/ Familie	P <sub>6</sub> Beleid	P <sub>7</sub> Lg jeugd	P <sub>8</sub> Jeugd mw	P <sub>9</sub> Beleid	P <sub>10</sub> reclassering
3 <sup>b</sup>	Vb succes		Info delen	Info delen	Info delen	Info delen
			Breed perspectief	Begrip	Buiten geijkte kaders	Buiten geijkte kaders
	Vb falen	Gebrek aan brokerage	Gebrek aan brokerage	Grenzen aan mogelijkheden	Grenzen aan mogelijkheden	Grenzen aan mogelijkheden
			Niet buiten kaders treden		Niet creatief	
4	Suggesties ter verbetering		Meer nieuwe partners	Soms casussubjecten uitnodigen	Doorzettingsmacht voor VHH	Soms casussubjecten uitnodigen
			Meer zaken inbrengen	Meer overleg rond 17 jarigen		

Vr 2. Wat zijn de opvattingen van de netwerkpartners over de samenwerking binnen het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord?

Vr 3. Welke mechanismen kunnen verantwoordelijk zijn voor het al dan niet optreden van effecten van samenwerking in het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord?

Vr 3a. Hoe komen professionals van verschillende organisaties tot samenwerken?

Vr 3b. Welke mechanismen zijn volgens die professionals werkzaam bij het ontstaan van 'bezielde' en effectieve samenwerking?

Vr 4. Welke verbeteringen in het functioneren van het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord zijn te behalen?

- = niet of negatief

+ = redelijk positief of in enige mate aan de orde

++ = duidelijk positief of in belangrijke mate aan de orde

+++ = zeer positief of zeer belangrijk

./ = eerder/later

\* = in alle gevallen op één na is de participant zeer positief over het vertrouwen tussen partners

## 9 Conclusies per methodiek

Eerst worden conclusies getrokken uit de data van politie en van het Veiligheidshuis, dan uit de enquête en daarna uit de interviews.

### 9.1 Conclusie kwantitatief onderzoek: gegevens politie en Veiligheidshuis

Met de gegevens uit de registratiesystemen van de politie en het Veiligheidshuis is getoetst of: incidenten en veroordelingen van casussubjecten duidelijk afnemen na bespreking in het Veiligheidshuis. Casussubjecten die voor bespreking in het Veiligheidshuis veel incidenten en veroordelingen op hun naam hadden staan hebben ook na bespreking in het Veiligheidshuis relatief veel incidenten en veroordelingen op hun naam, maar er is wel een duidelijke afname in dat aantal. Bespreking in het Veiligheidshuis heeft dus een gunstig effect op de recidive van casussubjecten.

Verder is met de gegevens getoetst of veroordelingen van casussubjecten sterker afnemen naarmate meer leefgebieden van een casussubject bekend zijn binnen het Veiligheidshuis. Veel informatie over de leefgebieden van een casussubject gaat samen met veel veroordelingen, niet alleen veroordelingen voor bespreking maar ook na bespreking in het Veiligheidshuis. Er kan niet worden vastgesteld dat meer informatie over leefgebieden bijdraagt tot een afname van het aantal veroordelingen. Het is mogelijk dat er meer informatie bekend is omdat het casussubject meer veroordelingen heeft gekregen.

Tenslotte is met de gegevens getoetst of veroordelingen van casussubjecten sterker afnemen naarmate er binnen het Veiligheidshuis een uitgebreider Plan van Aanpak is opgesteld. Opnieuw is er een positief verband tussen de uitgebreidheid van het Plan van Aanpak en het aantal veroordelingen (zowel voor als na bespreking). Een meer uitgebreid Plan van Aanpak leidt niet direct tot een afname van het aantal veroordelingen. Het Plan van Aanpak is mogelijk juist uitgebreider omdat het casussubject veel veroordelingen heeft.

Er kan worden vastgesteld dat de casusbesprekingen binnen het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord in 2013 een positief effect gehad hebben voor de burgers. Zij werden in mindere mate slachtoffer van delicten gepleegd door casussubjecten die in het Veiligheidshuis werden besproken.



Een en ander kan betekenen dat de beleidstheorieën waarop de oprichting en het functioneren van het Veiligheidshuis zijn gebaseerd bruikbare theorieën zijn. Het onderzoek levert enige aanwijzingen dat het combineren van rechtshandhaving, ondersteuning en gelegenheidsbeperking vruchten afwerpt: minder recidive.

## 9.2 Conclusie kwantitatief onderzoek: enquête

De enquête heeft antwoord gegeven op de onderzoeksvraag: Wat zijn de opvattingen van de netwerkpartners over de samenwerking binnen het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord? Het is duidelijk geworden dat de netwerkpartners tevreden zijn over de verschillende aspecten van de samenwerking in het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord. Over de manier waarop de overleggen worden gevoerd is men het meest tevreden en men is erg tevreden over de samenwerking op zich, dat wil zeggen dat de netwerkpartners vinden dat er duidelijke afspraken worden gemaakt, dat die ook worden nagekomen en dat de regie en verantwoordelijkheden helder zijn.

Als er onderscheid gemaakt wordt naar overlegsoort, dan blijkt dat de partners het meest tevreden zijn over het high impact criminelen overleg en het minst over de groepsaanpakken. Bij een onderscheid naar beroepsgroep wordt duidelijk dat gemeente ambtenaren het minst tevreden zijn of misschien het meest kritisch. Zij zijn desondanks redelijk tevreden. Reclasseringswerkers zijn het meest tevreden over de samenwerking in het Veiligheidshuis.

De enquête heeft ook een antwoord gegeven op de onderzoeksvraag: Welke mechanismen kunnen verantwoordelijk zijn voor het al dan niet optreden van effecten van samenwerking in het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord? Daarbij is gekeken naar de concrete en abstracte voorwaarden die uit de theorie naar voren kwamen. De kwaliteit van de informatie zou een belangrijke voorwaarde zijn voor effectieve samenwerking. De tijdigheid van het delen van de informatie kan verbeterd worden volgens de partners. En het is niet altijd duidelijk welke informatie gedeeld mag worden, hierin is ook verbetering mogelijk. Zij hebben er wel alle vertrouwen in dat de informatie voldoende beschermd wordt opgeslagen.

Het bespreken kan verbeterd worden door er op toe te zien dat er voor elk casussubject een integraal plan wordt gemaakt. Over de samenwerking op zich (duidelijkheid over het casemanagement, de uitvoering van het Plan van Aanpak, helderheid over de vervolgacties en dergelijke) zijn de partners ronduit tevreden. Er is misschien enige verbetering mogelijk, maar

uitgaande van de wet op de verminderde meeropbrengst zal dat een grote investering vergen voor een kleine verbetering. Dat geldt ook voor het rendement: partners zijn tevreden, verbetering zal moeilijk zijn.

Een andere concrete voorwaarde om te komen tot effectieve samenwerking is de frequentie van het contact. De tevredenheid over de samenwerking neemt toe naarmate partners vaker voor overleg op het Veiligheidshuis zijn. Deze stijgende lijn heeft een breekpunt: als partners 16 maal of meer aanwezig zijn geweest in de afgelopen 3 maanden dan neemt de tevredenheid over de samenwerking weer iets af.

Uit de enquête bleek verder dat aan de abstracte voorwaarde het hebben van voldoende vertrouwen wordt voldaan. De partners zijn daar tevreden over en op dat gebied zal niet veel winst meer te behalen zijn.

Er is betoogd dat samenwerking hét instrument is van het Veiligheidshuis om resultaten mee te behalen. De partners zijn tevreden over de samenwerking en over een aantal concrete en abstracte voorwaarden om te kunnen komen tot effectieve samenwerking. Dit zou betekenen dat er positieve resultaten worden behaald.

### 9.3 Conclusie kwalitatief onderzoek: interviews

Er werd verwacht dat de netwerkpartners voorstanders zouden zijn van samenwerking in het Veiligheidshuis en dat zij zich positief zouden uitlaten over het Veiligheidshuis. Het algemene beeld dat uit de interviews komt is inderdaad positief. Alle partijen ervaren het meedenken vanuit andere disciplines als een meerwaarde. Er zijn nuance verschillen en de participanten ervaren verschillende voordelen. De Jeugdzorg medewerker is wat gematigder, doordat zij zelf in een multidisciplinair team werkt en daarnaast met verschillende partijen samenwerkt. Het Veiligheidshuis heeft daardoor voor haar wat minder meerwaarde. Ze is echter wel blij met de informatie die ze in de overleggen van het Veiligheidshuis krijgt, bijvoorbeeld juridische informatie. Beleidsambtenaren, reclasseringswerkers en de politiefunctionaris zijn zeer enthousiast over de samenwerking in het Veiligheidshuis, ze vinden dat er dankzij die samenwerking oplossingen gevonden kunnen worden voor zeer complexe zaken.

De verwachting was dat de participanten de mechanismen van effectieve samenwerking zouden noemen die in de literatuur gevonden waren als hen werd gevraagd wat zij nodig hebben om te komen tot samenwerking. Dat wil zeggen dat ze alle concrete (bestaansduur, stabiliteit, centrale integratie, steun vanuit de moederorganisatie, kwaliteit van informatie



uitwisseling en de frequentie van contact) en abstracte voorwaarden (vertrouwen en brokerage) om te komen tot effectieve samenwerking zouden benoemen. Dat gebeurde inderdaad en zelfs meer dan dat; de participanten vulden de voorwaarden aan. Zij noemden als aanvullende concrete voorwaarden het belang van face to face contact, het hebben van een gezamenlijk doel en het mandaat van de deelnemers. De abstracte voorwaarden die zij aandroegen waren aard van de relaties, sfeer van het overleg en de persoonlijkheid van de deelnemers. Verder bleken er vijf dimensies van interne brokerage (tussen collega's van dezelfde instelling) en vijf dimensies van externe brokerage (tussen professionals van verschillende instellingen) te bestaan.

Omdat werd verwacht dat de participanten voorstanders zouden zijn van het Veiligheidshuis werd ook verwacht dat zij achter het principe van het Veiligheidshuis zouden staan: het combineren van zorg en straf. Zij waren daar allen zeer uitgesproken over: geen van de kernpartners kan ontbreken in het Veiligheidshuis, omdat juist die combinatie van zorg en straf het mogelijk maakt om interventies op maat te leveren voor het casussubject. En maatwerk past beter, heeft meer kans op een (groter) positief effect.

Ten aanzien van de vraag hoe professionals van verschillende organisaties tot samenwerking zouden komen waren geen verwachtingen geformuleerd. Het bleek dat er eerst kennis van de verschillende werkvelden moet zijn bij de partners. Vanuit die kennis kan begrip ontstaan voor elkaars professionele mogelijkheden en beperkingen en dan kan men komen tot samenwerken. Soms moesten vooroordelen worden ontkracht. De kloof tussen politie en zorg- en hulpverlening en tussen zorg- en hulpverlening en het Openbaar Ministerie lijkt het grootste. Het kost wat meer tijd en inspanning om die te overbruggen. Zodra de samenwerking tot successen gaat leiden is dat de belangrijkste motivatie om te investeren in de samenwerking.

Waardoor professionals komen tot werkelijk 'bezielde' en effectieve samenwerking komen was ook een vraag. Wat gebeurt er in succesvolle casussen? Er is gebleken dat brokerage tussen verschillende organisaties daarin een cruciale rol speelt. Hoe beter partners elkaars procedures en mogelijkheden kenden, hoe beter ze daar op in konden spelen en hoe groter de kans op succes was. Nieuwe partners uitnodigen bij een overleg vergrootte ook de kans op succes, omdat zij nieuwe, andersoortige informatie aandroegen of omdat zij vanuit een ander perspectief de casus bekeken. Verder bleek het belangrijk om een goede start te maken met een casus, dat wil zeggen dat alle betrokken partners worden uitgenodigd en eventueel op



vervolgbijeenkomsten minder partners uit te nodigen. Tenslotte worden er vaak ongebruikelijke interventies ingezet in succesvolle casussen.

Wat gebeurt er in minder succesvolle casussen? Er blijken nu eenmaal grenzen te zijn aan de mogelijkheden van het Veiligheidshuis en haar partners. Niet voor elke casus is een passende oplossing of interventie. Maar bij minder succesvolle casussen verlopen de overleggen vaak rommeliger of stroperiger (er is te veel herhaling van informatie, er zijn te veel professionals aanwezig met uiteenlopende visies). Daardoor komt men niet tot een gezamenlijke aanpak. Ook blijven de partners in minder succesvolle casussen vaker binnen de geijkte kaders en ‘verschuilt’ men zich achter wettelijke regels en procedures.

De participanten is gevraagd om suggesties ter verbetering van het functioneren van het Veiligheidshuis. Dat leverde suggesties op zoals: het Veiligheidshuis zou een koppeling kunnen maken met ZSM, het Veiligheidshuis zou kunnen lobbyen bij de gemeente om opvang voor probleemjongeren van 17 à 18 jaar te creëren en het betrokken casussubject ook aan tafel uitnodigen. Het leverde ook suggesties op ten aanzien van de overleggen zelf: niet te veel partners uitnodigen en de overleggen nog strakker leiden.

De theorie omtrent de voorwaarden waaraan voldaan moet zijn om te komen tot effectieve samenwerking kan worden aangevuld en verfijnd. Ook het belang van face to face contact, het hebben van een gezamenlijk doel en het mandaat van de deelnemers, de aard van de relaties, sfeer van het overleg en de persoonlijkheid van de deelnemers blijken een belangrijke rol te spelen bij het komen tot effectieve samenwerking. En naarmate brokerage uitgebreider en diepgaander is wordt de kans op positieve resultaten groter.

Tot slot bleek het regelmatig voor te komen dat instellingen via het Veiligheidshuis intern, dus tussen medewerkers van dezelfde instelling, informatie en kennis uitwisselen.

## 10 Integrale conclusie

In dit hoofdstuk worden de resultaten en conclusies van de drie methoden van onderzoek geïntegreerd. Ook wordt er een terugkoppeling naar de theorie gemaakt en wordt het onderzoekmodel aangevuld. Dan volgen de beperkingen van het onderzoek en suggesties voor vervolgonderzoek. Tot slot volgen de aanbevelingen voor het Veiligheidshuis.

Het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord functioneert goed: het aantal veroordelingen van de mensen die besproken worden neemt af. Er kon niet worden aangetoond dat meer informatie over de mensen die besproken worden of een uitgebreider Plan van Aanpak leidt tot een beter resultaat.

Dat het Veiligheidshuis goed functioneert blijkt ook uit de opvattingen van de netwerkpartners over de samenwerking. De partners zijn tevreden en zijn positief over de verschillende aspecten van samenwerking. Uit de enquête bleek dat de partners minder positief zijn over de overlegvorm groepsaanpak. Dit cijfer wordt waarschijnlijk beïnvloed door één specifieke groepsaanpak, want in de interviews lieten twee participanten zich negatief over uit over die groepsaanpak. Ook noemden twee participanten beide dezelfde partner waarin zij absoluut geen vertrouwen hadden. Desondanks is er volgens de enquête is ruim voldoende vertrouwen tussen de partners.

Een van de mechanismen die bijdragen aan een effectieve samenwerking en die niet in de theorie was gevonden is het belang van face to face contact. Het hebben van face to face contact is belangrijk voor het optreden van brokerage en ontstaan van vertrouwen. Brokerage bleek niet alleen tussen instanties op te treden (externe brokerage), maar ook binnen instanties (interne brokerage) waarbij het Veiligheidshuis de bemiddelaar is.

Binnen beide vormen van brokerage zijn vijf dimensies te onderscheiden: de eerste dimensie is het uitwisselen van kennis en informatie, de tweede dimensie is het ontstaan begrip, de derde dimensie is het ontstaan van vertrouwen, in de vierde dimensie spreekt men elkaar aan op nalatigheden. De vijfde dimensie is brokerage met en via nieuwe partners. De participanten hebben de abstracte voorwaarden aangevuld met: de aard van de relaties, de sfeer van het overleg en de persoonlijkheid van de partners. Het blijkt dat zakelijke relaties maar met een grote vriendschappelijke component ondersteunend zijn in het komen tot effectieve samenwerking. De sfeer van een overleg zou bij voorkeur een mix van formeel en informeel zijn: een ontspannen en collegiale sfeer waar humor een plaats heeft maar waar ook felle



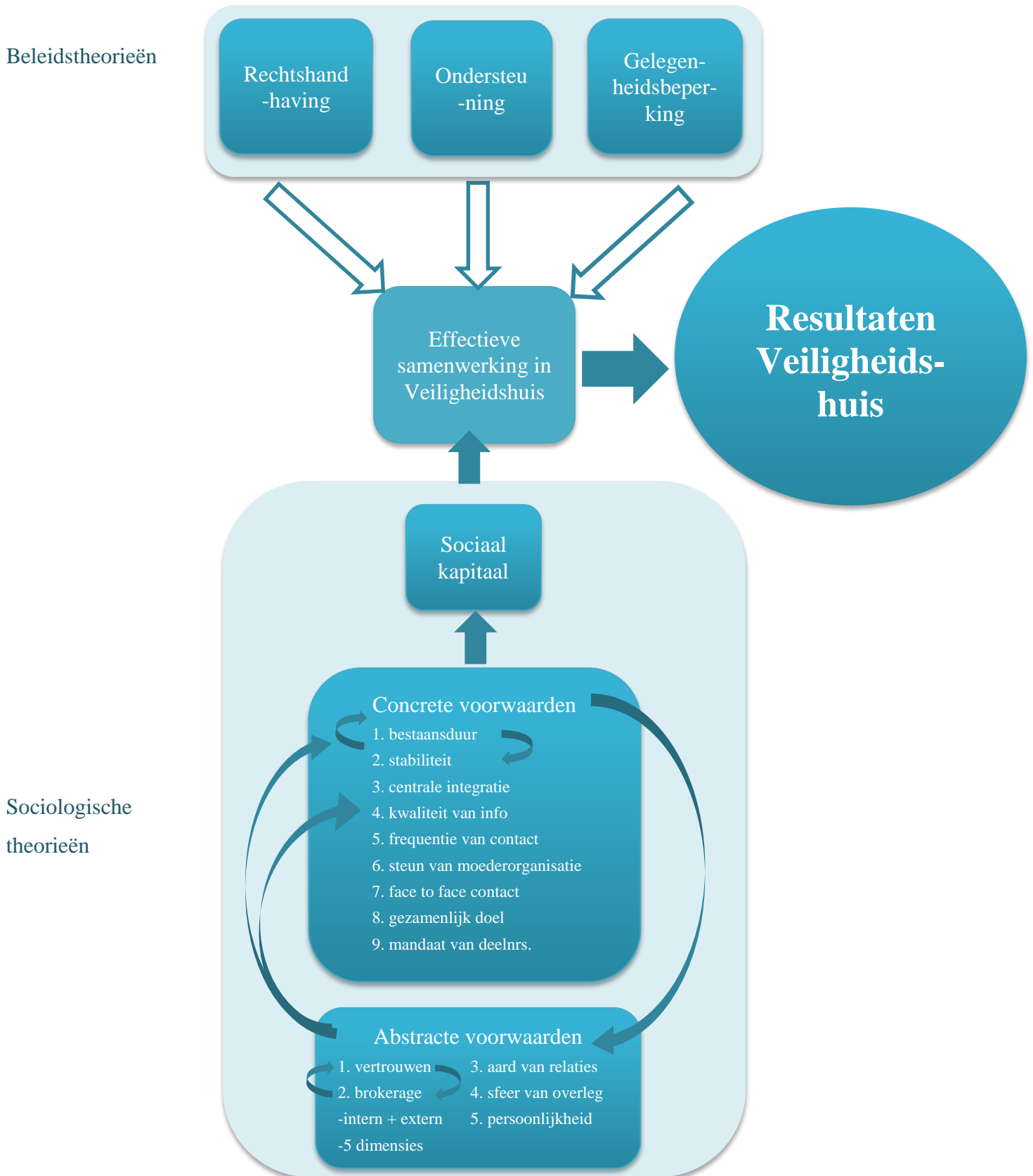


discussies mogelijk zijn. Participanten waarderen het wanneer partners innovatief, creatief en verbindend zijn en niet te zeer vasthouden aan regels en procedures. Brokerage en buiten de geijkte paden treden dragen het meeste bij aan een succesvolle samenwerking en een gebrek hieraan leidt vaak tot het uitblijven van succes.

De conclusies leiden tot aanvulling van het onderzoekmodel uit Hoofdstuk 3. Het nieuwe model is weergegeven in *Figuur 11.1 Vernieuwd onderzoekmodel*. De pijlen vanuit de beleidstheorieën die gebaseerd zijn op een combinatie van rechtshandhaving, ondersteuning en gelegenheidsbeperking zijn niet meer opgevuld om daarmee aan te geven dat er wel verbanden zijn gevonden, maar enigszins zwak. Verder zijn de concrete en abstracte voorwaarden aangevuld met de inductieve voorwaarden die via het ontstaan en vergroten van sociaal kapitaal leiden tot effectieve samenwerking.

Hoewel andere Veiligheidshuizen niet exact hetzelfde zijn ingericht als het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord zijn de conclusies van dit onderzoek en het onderzoekmodel toepasbaar op en bruikbaar voor andere Veiligheidshuizen. Het principe van samenwerking tussen netwerkpartners afkomstig uit justitie (politie en Openbaar Ministerie), gemeenten en zorg- en welzijnsinstellingen is immers in alle Veiligheidshuizen aan de orde. Ook al zullen werkwijzen en procedures misschien anders zijn, om te kunnen komen tot effectieve samenwerking zal ook daar aan dezelfde voorwaarden voldaan moeten worden.

Figuur 11.1 Vernieuwd onderzoekmodel



## 10.1 Beperkingen

Dit onderzoek is gebaseerd op de situatie van het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord in 2014 en de eerste maanden van 2015. Door grote veranderingen in het sociaal domein is de situatie veranderd. Er zijn drie veranderingen in het sociale domein doorgevoerd (van Kempen, 2012), die hebben ook hun weerslag op de samenwerking in het Veiligheidshuis. De eerste verandering: de Participatiewet, die de Wet Werken naar vermogen, de Wet Werk en bijstand en de Wet op de sociale werkvoorziening volledig heeft vervangen en de Wajong deels heeft vervangen heeft gemeenten een grotere rol geven op het gebied van werk en inkomen. Dat kan betekenen dat gemeenten binnen het Veiligheidshuis voor een deel de rol van het UWV over gaat nemen. De tweede verandering: de overheveling van begeleiding en persoonlijke verzorging van de AWBZ naar de WMO kan de gemeenten ook een grotere en actieve rol geven binnen het Veiligheidshuis (Van Kempen, 2012). De derde verandering (Movisie, 2014): de transitie van de jeugdzorg maakt gemeenten verantwoordelijk voor alle zorg aan jongeren, zorg die eerder onder de verantwoordelijkheid van provincies, het Ministerie van Volksgezondheid Welzijn en Sport en zorgverzekeraars viel. Ook deze verandering geeft gemeenten meer mogelijkheden om binnen de samenwerking van het Veiligheidshuis een belangrijke rol te spelen. De veranderingen brengen onrust mee: professionals verdwijnen of gaan bij andere instellingen werken, posities en taken veranderen. Dit heeft uiteraard invloed op de stabiliteit van het netwerksamenwerkingsverband. Bovendien moet de kanttekening gemaakt worden dat alle drie deze transities gepaard gaan met kortingen van 10 tot 15 procent door het Rijk (van Kempen, 2012). De effecten van deze transities zijn niet tot uiting gekomen in dit onderzoek.

Alleen al het feit dat onderzoek gedaan wordt naar het functioneren van het Veiligheidshuis, naar de samenwerking heeft invloed op het functioneren. Concrete voorbeelden daarvan zijn vragen die netwerkpartners stellen, wensen die zij uitspreken naar aanleiding van vragen uit de enquête of het interview. Ook de vragen van de onderzoeker hebben invloed op het functioneren van de procesregisseurs. Door dit proces worden veranderingen in gang gezet en zijn enkele aanbevelingen (bijna) overbodig geworden.

De aantallen (138 casussubjecten, 76 respondenten, 10 participanten) zijn klein en het tijdsbestek waarover de resultaten zijn bekeken (1 jaar) zijn kort. Dat betekent dat de resultaten met enige terughoudendheid beoordeeld moeten worden. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat de onderzochte casussubjecten toevallig meer veroordelingen hebben dan casussubjecten die in

andere jaren worden besproken. De kleine aantallen maken de resultaten ook gevoeliger voor extreme scores; een zeer moeizaam verlopende casus kan de tevredenheid over de samenwerking van respondenten en participanten beïnvloeden.

Een relevante controle groep van casussubjecten had het kwantitatieve onderzoek naar de effecten van bespreking in het Veiligheidshuis meer kracht kunnen geven. In dat geval had mogelijk de meerwaarde van besprekingen in het Veiligheidshuis onderbouwd kunnen worden.

## 10.2 Suggesties voor verder onderzoek

Het kan zinvol zijn om de effecten van de transities te onderzoeken. Leidt de grotere rol die gemeente hebben gekregen tot een meer effectieve samenwerking in het Veiligheidshuis? Kan er dankzij de transities meer maatwerk worden geboden voor de casussubjecten die in het Veiligheidshuis worden besproken? Wat is het effect van de bezuinigingen op het aantal casussubjecten en de ernst van hun situatie?

Het proces van brokerage en het ontstaan van vertrouwen kan nader onderzocht worden. Hoe meer er over deze processen bekend is des te beter ze kunnen worden beïnvloed. Zijn er bijvoorbeeld methodieken of technieken waardoor deze processen versneld kunnen worden? Wat zijn de voor- en nadelen van overlegvormen waarbij er vaste kernpartners zijn en steeds wisselende nieuwe partners ten opzichte van overlegvormen met een vaste samenstelling van partners.

Participanten hebben te kennen gegeven dat bepaalde persoonlijkheidskenmerken van partners voor hen belangrijk zijn. Mogelijk is ook verbetering te behalen door nader onderzoek te doen naar de meest ideale, dat wil zeggen effectieve persoonlijkheidskenmerken en competenties voor de procesregisseurs en voor de overige netwerkpartners. In dat kader is het zinvol om te onderzoeken of partners over dezelfde persoonlijkheidskenmerken zouden moeten beschikken of dat ze complementair zouden moeten zijn. Er is een soortgelijk onderzoek gedaan naar kenmerken van politiefunctionarissen (Barlage, 2014). Met de resultaten kan inhoud aan bijscholingen of themamiddagen worden gegeven of ze kunnen ondersteunen bij selectieprocedures.

Het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord heeft behalve het vergroten van de veiligheid door verschillende partijen te laten samen werken ook een belangrijke signaalfunctie. Er kan overwogen worden om de signalen die afgegeven zijn en signalen die recent duidelijk worden



te bundelen en te bekijken of hierin een patroon zichtbaar is. Het kan ondersteunend zijn om een instrument te ontwikkelen waarmee signalen kunnen worden verzameld.

### 10.3 Aanbevelingen

Uit het onderzoek komen enkele punten ter verbetering. In de overleggen zou meer op toegezien kunnen worden dat er een integraal plan opgesteld wordt waarin doelen, besluiten én acties zijn opgenomen, waarin zoveel mogelijk partijen een aandeel hebben. Daarnaast zouden partners eerder over informatie willen beschikken.

Het is voor deelnemers aan een overleg niet altijd duidelijke wie de andere deelnemers zijn en wat hun achtergrond is. Een zorgvuldige introductie van de aanwezige deelnemers en enige toelichting omtrent hun mogelijkheden en onmogelijkheden kan een belangrijke bijdrage leveren aan ontstaan van realistische verwachtingen en kan het vertrouwen in elkaar doen toenemen. Daardoor kan het proces van het ontstaan van brokerage verbeteren. In overleggen waar partners komen en gaan kan het tijdrovend en vanwege de vele herhalingen vervelend zijn om dit bij elke nieuwe partner uitgebreid te bespreken. Mogelijk kan hier een andere oplossing voor gevonden worden, bijvoorbeeld via een projectie op de muur met de naam, functie en positie in de vergaderruimte van de aanwezige partners.

Het creëren van een regelmatig terugkerend moment van reflectie kan de procesregisseurs ondersteunen in hun professionaliteit. Afstand kunnen nemen hun werkzaamheden en de gelegenheid krijgen om het groepsproces en hun aandeel daarin te analyseren. Zij kunnen zich afvragen of er in de verschillende overleggen voldaan is aan de voorwaarden, of er in voldoende mate brokerage is, of zij mogelijk nieuwe partners kunnen uitnodigen. Misschien kunnen ze nieuwe technieken toepassen in een overlegvorm, zoals bijvoorbeeld een moment van ‘out of the box’ denken of vrije associatie inlassen als een overlegvorm dreigt vast te lopen.

Het Veiligheidshuis kan ook zelf haar brokerage tussen andere instellingen vergroten en verbeteren. Op het gebied van radicalisering en groepsaanpakken vergroten de procesregisseurs hun expertise door bijeenkomsten te bezoeken en contact met andere instellingen te maken. Dit zou ook op het gebied van de pooierboy-problematiek kunnen, zo mogelijk samen met de politie of andere partijen, zodat ook zij hun kennis en expertise op dat gebied kunnen vergroten.

De afwezigheid van het Openbaar Ministerie wordt niet altijd als een gemis ervaren door de andere partners van het overleg, omdat er voorafgaand aan het overleg telefonisch of email contact is tussen het Veiligheidshuis en het Openbaar Ministerie. Echter dat contact bestaat



doorgaans uit gerichte vragen: ‘komt deze persoon in jullie systeem voor’ of ‘is de datum van de rechtszitting al bekend’. Het wordt ook niet altijd als een gemis ervaren doordat de partners informatie die zij niet hebben niet kunnen missen, eenvoudig doordat zij niet weten welke informatie beschikbaar is. Als de OM medewerker of Officier van Justitie niet aanwezig is op een overleg ontbreekt de kennis en informatie vanuit het Openbaar Ministerie, bijvoorbeeld over op te leggen maatregelen of straffen. De interactie met de andere partners ontbreekt; als er nieuwe ideeën ontstaan tijdens het overleg kan dit niet direct worden besproken. De reistijd naar de regio’s Kop van Noord-Holland en West-Friesland voor medewerkers van het Openbaar Ministerie in Haarlem is lang, daarom kan overwogen worden om te werken met een beveiligde internetverbinding met beeld en geluid.

## Literatuur

- Anseel, F., Lievens, F., & Schollaert, E. & Choragwicka, B. (2010). Response Rates in Organizational Science, 1995–2008: A Meta-analytic Review and Guidelines for Survey Researchers. *Journal of Business and Psychology*, 25, 335-349. doi:10.1007/s10869-010-9157-6
- Auty, D., Achim, A., & Bédard, P. & Pothier, D. (2014). StatSAW: modelling lumber product assortment using zero-inflated Poisson regression. *Canadian Journal of Forest Research*, 44(6), 638-647. doi:10.1139/cjfr-2013-0500
- Baarda, D., & De Goede, M. & Teunissen, J. (1997). *Basisboek kwalitatief onderzoek: praktische handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Houten: Educatieve Partners Nederland bv.
- Babbie, E. (2010). *The practice of social research*. Wadsworth: Cengage Learning.
- Bakker, I., & Verwijs, R. & Tierolf, B. (2013). *Rendementsanalyse. Uitwerking van een ontwikkeltraject rendementsanalyse jeugd en veelplegers binnen veiligheidshuizen*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Baxter, P. & Jack, S. (2008). Qualitative casestudy methodology: Study design and implementation for novice researchers. *The Qualitative Report*, 13(4), 544-559.
- The Belmont Report: Ethical principles and guidelines for the protection of human subjects of research*. (1979). National Commission for the Protection of Human Subjects of Behavioral Research.

- Blokland, A., & Nieuwbeerta, P. & Bernasco, W. (2010). Criminaliteit en etniciteit. Criminele carrières van autochtone en allochtone jongeren uit het geboortecohort 1984. *Tijdschrift Voor Criminologie*, 52(2), 122-122-152.
- Burt, R. S. (2000). The network structure of social capital. *Research in Organizational Behaviour*, 22, 345-423.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. In E. L. Lesser (Ed.), *Knowledge and social capital: Foundations and application* (pp. 17-41) Elsevier Inc.
- Collins, K., & Onwuegbuzie, A. & Jiao, Q. (July 2007). A Mixed Methods Investigation of Mixed Methods Sampling Designs in Social and Health Science Research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(3), 267-294. doi:10.1177/1558689807299526
- Cresswell, J. (2011). *Designing and conducting mixed methods research*. Los Angeles: Sage Publications.
- De Keijser, J. W. (2004). Doelen van straf. Morele theorieën als grondslag voor een legitieme strafrechtpleging. In B. v. Stokkom (Ed.), *Straf en herstel. Ethische reflecties over sanctiedoeleinden* (pp. 43-65). Den Haag: Boom Juridische uitgevers.
- Doedens, A. (2011). *Samen effectief? Nulmeting Veiligheidshuis regio Alkmaar*. (Unpublished Masterthesis Criminologie). Vrije Universiteit Amsterdam, Alkmaar.
- Farrington, D. P. (1983). Offending from 10 to 25 years of age. In Van Dusen, K. & Mednick, S.A. (Ed.), *Prospective studies of crime and delinquency* (pp. 17-38) Boston: Kluwer-Nijhoff. doi:10.1007/978-94-009-6672-7\_3



Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures : selected essays*. New York: Basic Books.

Granovetter, M. S. (1983). The strength of weak ties: a network theory revisited. [ ]

*Sociological Theory*, 1, 201-233. Doi:10.2307/202051

Heerlien, J. (2007). *Jaarplan 2008 van het Veiligheidshuis Den Helder*. (Jaarplan). Den Helder: Gemeente Den Helder.

Hennink, M., & Hutter, I. & Bailey, A. (2011). *Qualitatieve research methods*. London: SAGA Publications Ltd.

*Inrichtingsplan Veiligheidshuis West-Friesland "iedere casus leidt tot een positief resultaat."*

(2011, November 30). ( No. Versie 0.6 (definitief)).

*Jaarplan Veiligheidshuis 2014 Veiligheidshuis Noord-Holland Noord*. (2014). ( No. 140124). Veiligheidshuis Noord-Holland Noord.

Kenis, P. & Oerlemans, L. (2008). The Social Network Perspective: Understanding the Structure of Cooperation. In Cropper, S., Ebers, M., Hucham, C & Smith-Ring, P. (Ed.), *The Oxford Handbook of Inter-organizational Relations*. Oxford University Press.

Kleemans, E., Van den Berg, E., Van de Bunt, H., Brouwers, M., Kouwenberg, R. & Paulides, G. (1998). *Georganiseerde Criminaliteit in Nederland. Rapportage op basis van de WODC-monitor*. ( No. Onderzoek en Beleid nr. 73). Den Haag: WODC.

*Landelijk Kader Veiligheidshuizen*. (2013, januari). Ministerie van Veiligheid en Justitie.

- Mannak, R. S. (2010). *The Effectiveness of Dutch Crime Prevention Networks: A Management Approach (MA-Thesis)*. IVA, Tilburg University, Tilburg. (Unpublished IVA, Tilburg University, Tilburg.
- Mayer, R.C., Davis, J.H. & Schoorman, F.D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.  
doi:10.5465/AMR.1995.9508080335
- McEvily, B. & Tortoriello, M. (2011). Measuring trust in organisational research: Review and recommendations. *Journal of Trust Research*, 1(1), 23-63.  
doi:10.1080/21515581.2011.552424
- Milne, M. & Adler, R. (1999). Exploring the reliability of social and environmental disclosures content analysis. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 12(2), 237-256.  
doi:10.1108/09513579910270138
- Moffit, T. (1993). Adolescence-Limited and Life-Course-Persistent Antisocial Behavior: A Developmental Taxonomy. *Psychological Review*, 100(4), 674-701.
- Möllering, G. (2014). Trust, calculativeness, and relationships: A special issue 20 years after Williamson's warning. *Journal of Trust Research*, 4(1), 1-21.  
doi:10.1080/21515581.2014.891316
- Moore, D., & McCabe, G. & Graig, B. (2009). *Introduction to the Practice of Statistics*. (6e ed.). New York: W.H. Freeman and Company.
- O'Brien, R. (2007). A Caution Regarding Rules of Thumb for Variance Inflation Factors. *Quality & Quantity*, 41(5), 673-690.

Opstelten, I. (2013). *Aan de voorzitter van de Tweede Kamer der Staten Generaal: Aanpak high impact crimes.*, (15 april).

Osman, M., James, A., Draper, H., & Lombard, C. & Beyers, N. (2015.). The complex relationship between human immunodeficiency virus infection and death in adults being treated for tuberculosis in Cape Town, South Africa. *BioMed Central Public Health*, 15(1), 1-8. doi:10.1186/s12889-015-1914-z

Powell, W., Koput, K., & Smith-Doerr, L. & Owen-Smith, J. (1999). Network position and firm performance: organizational returns to collaboration. In S. Andrews, & D. Knoke (Eds.), *Research in the Sociology of Organizations* (pp. 129-159). Greenwich, CT: JAI Press.

Provan, K. & Kenis, P. (2008). Modes of network governance: Structure, management, and effectiveness. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18, 229-252.  
doi:10.1093/jopart/mum015

Provan, K. & Milward, H. (2001). Do Networks Really Work? A Framework for Evaluating Public-Sector Organizational Networks. *Public Administration Review*, 61(4), 414-423.

Putnam, R. D. (1993). *Making Democracy Work*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.

Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., & Burt, R. S. & C., C. (1998). Not so Different After All: a Cross-Discipline View of Trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404.  
doi:10.5465/AMR.1998.926617

Sampson, R. & Laub, J. (1990). Crime and deviance over the life course: The salience of adult social bonds. . *American Sociological Review.*, 55, 609-627.

- Sampson, R. & Laub, J. (2005). A Life-Course View of the Development of Crime The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science 2005 602: 12 Robert J. Sampson and John H. Laub. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 602, 12-45. doi:10.1177/000271620528007
- Shenton, A. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22, 63-75.
- SPSS Data Analysis Examples Poisson Regression. (2015). IDRE: Institutet for digital research and education. University of California, Los Angeles. Retrieved from <http://www.ats.ucla.edu/stat/spss/dae/poissonreg.htm>
- Uzzi, B. (1995). Social structure and competition in interfirm networks. *Administrative Science Quarterly*, 38, 85-112.
- Van Beers, P. & Kouwenhoven, R.M. (2011). *Eindrapport evaluatie veiligheidshuis regio Alkmaar*. Amersfoort: Twijnstra Gudde.
- Van Delden, P. J. (2009). *Samenwerking in de publieke dienstverlening: Ontwikkelingsverloop en resultaten*. (Unpublished) Eburon, Delft.
- Van der Hulst, R. (2008). Sociale netwerkanalyse en de bestrijding van criminaliteit en terrorisme. *Justitiële Verkenningen*, 24(5), 10-32.
- Van der Knaap, P. (2010). Veiligheidsbeleid: onderbouwd en effectief? De meerwaarde van beleidstheorieën voor beleid en beleidsevaluatie. *Tijdschrift Voor Veiligheid*, 9(1), 6-21.

- Van Dijk, A. (2008). *Strafrechtelijke aansprakelijkheid heroverwogen. Over schuld, schulduitsluitingsgronden en straf*. (Unpublished proefschrift). Rijksuniversiteit Groningen/Maklu, Apeldoorn/Antwerpen.
- Van Noije, L. & Wittebrood, K. (2008). *Sociale veiligheid ontsleuteld: Veronderstelde en werkelijke effecten van veiligheidsbeleid*. Den Haag: SCP.
- Van Thiel, S. & Leeuw, F. (2002). The Performance Paradox in the Public Sector. *Public Performance & Management Review*, 25(3), 267-281. doi:10.2307/3381236
- Van Vianen, R. T., Hoogeveen, C., Slump, G. J., & Maaskant, G.M. & Persoon, A.M. (2008). *Evaluatie Justitie in de Buurt Nieuwe Stijl; Verbindende netwerken in de veiligheidshuizen*. Woerden/Den Haag: Van Montfoort/WODC.
- Vastpakken En niet meer Loslaten!. (2011, 2 november). *2<sup>e</sup> Concept procesbeschrijving Jeugd Veiligheidshuizen Noord-Holland Noord*. Alkmaar: Veiligheidshuizen Noord-Holland-Noord.
- Williamson, O. (1993). Calculativeness, Trust, and Economic Organization. *J LAW ECON the Journal of Law and Economics*, 36(s1)
- Yin, R. K. (2014). Designing Case Studies. In *Case Study Research: Design and Methods*. (pp. 25-64) Sage Productions.



## Bijlage 1. Enquête

### Vragenlijst

stappenmeter doelbereik

Q1 Fijn dat u de moeite neemt om deze vragenlijst in te vullen. We waarderen uw mening en feedback. Het invullen van de vragenlijst zal circa 10 minuten duren en is volledig anoniem, tenzij u uw naam invult bij de laatste vraag. Klik op >> onder aan deze pagina om verder te gaan.

Q2 Naam van het overleg waaraan u in de afgelopen 3 maanden het meest frequent hebt deelgenomen

Q3 Functie

Q63 Hoeveel maal bent u (ongeveer) aanwezig geweest bij het casusoverleg in de afgelopen 3 maanden

- |                                   |                                       |
|-----------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="radio"/> Under 3 (1) | <input type="radio"/> 13 (11)         |
| <input type="radio"/> 4 (2)       | <input type="radio"/> 14 (12)         |
| <input type="radio"/> 5 (3)       | <input type="radio"/> 15 (13)         |
| <input type="radio"/> 6 (4)       | <input type="radio"/> 16 (14)         |
| <input type="radio"/> 7 (5)       | <input type="radio"/> 17 (15)         |
| <input type="radio"/> 8 (6)       | <input type="radio"/> 18 (16)         |
| <input type="radio"/> 9 (7)       | <input type="radio"/> 19 (17)         |
| <input type="radio"/> 10 (8)      | <input type="radio"/> 20 (18)         |
| <input type="radio"/> 11 (9)      | <input type="radio"/> 21 (19)         |
| <input type="radio"/> 12 (10)     | <input type="radio"/> 22 of meer (20) |

**Q5 1. De volgende vragen gaan over de selectie en de mogelijkheden om casussen in te brengen in het overleg**

Q6 Hoe beoordeelt u het doel van het overleg?

- |  | helemaal niet (1)     | enigszins (2)         | grotendeels (3)       | volledig (4)          |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Het doel van het overleg is helder (1) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Q7 Hoe beoordeelt u de instroomcriteria van het overleg?



helemaal niet (1) enigszins (2) grotendeels (3) volledig (4)

De criteria voor instroom van casussen zijn helder (1)

Q8 Hoe beoordeelt u de instroomcriteria van het overleg?

helemaal niet (1) enigszins (2) grotendeels (3) volledig (4)

De criteria voor instroom van casussen zijn juist (1)

Q9 Hoe beoordeelt u de selectie en instroommogelijkheden van casussen?

helemaal niet (1) enigszins (2) grotendeels (3) volledig (4)

De selectie van casussen (triage) wordt gedaan door de inhoudelijk meest aangewezen personen (1)

De selectie verloopt via de daarvoor geldende criteria (2)

Indien nodig, is het mogelijk om ook via andere kanalen casussen in te brengen (3)

**Q10 2. De volgende vragen gaan over de voorbereiding op het casusoverleg**

Q11 Hoe beoordeelt u de agenda voor het overleg?

helemaal niet (1) enigszins (2) grotendeels (3) volledig (4)

De agenda wordt tijdig verzonden (1)

De agenda voor het overleg is voldoende volledig (2)



Alleen voor het overleg  
relevante casussen staan op de  
agenda (3)

Q12 Hoe beoordeelt u de voorbereiding op het overleg?

	helemaal niet (1)	enigszins (2)	grotendeels (3)	volledig (4)
Alle partners bereiden zich voldoende voor op het overleg (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alle partners hebben voldoende tijd om zich voor te bereiden op het overleg (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q13 Hoe beoordeelt u de partners die aanwezig zijn bij het overleg?

	helemaal niet (1)	enigszins (2)	grotendeels (3)	volledig (4)
Het is duidelijk welke partijen vaste deelnemers zijn aan het overleg (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alle relevante partners zitten aan tafel (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
per organisatie zitten de meest relevante personen aan tafel (naar functie en expertise) (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alle aanwezige partners hebben voldoende competenties om binnen het overleg goed te kunnen functioneren (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Incidentele deelnemers nemen alleen deel aan het overleg als dat relevant is (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>





Q14 Hoe beoordeelt u de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de partners die aanwezig zijn bij het overleg?

	helemaal niet (1)	enigszins (2)	grotendeels (3)	volledig (4)
Alle verantwoordelijkheden en bevoegdheden van aanwezige partners zijn helder voor iedereen (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaste deelnemers zijn voldoende gemandateerd voor het overleg (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Incidentele deelnemers zijn voldoende gemandateerd voor het overleg (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q15 3. De volgende vragen gaan over de informatiedeling**

Q16 Hoe beoordeelt u de informatie die gedeeld wordt vóór en tijdens het overleg?

	helemaal niet (1)	enigszins (2)	grotendeels (3)	volledig (4)
Alle partners delen voldoende informatie ten behoeve van het casusoverleg (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informatie wordt tijdig gedeeld (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gegevens van partners zijn op de juiste momenten beschikbaar (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partners weten welke informatie zij mogen delen in het overleg (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q17 Hoe beoordeelt u de bescherming van gegevens die worden uitgewisseld?



	helemaal niet (1)	enigszins (2)	grotendeels (3)	volledig (4)	geen oordeel (5)
Gegevens worden voldoende beschermd opgeslagen (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De juiste gegevens worden opgeslagen (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q18 4. De volgende vragen gaan over het bespreken van casussen tijdens het overleg**

Q19 Hoe beoordeelt u de inhoudelijke bespreking van de casussen?

	helemaal niet (1)	enigszins (2)	grotendeels (3)	volledig (4)
De vergadering verloopt efficiënt (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er is voldoende besprekings- tijd per casus (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De bespreking van casussen tijdens het overleg is voldoende systeemgericht (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De bespreking van casussen tijdens het overleg is voldoende persoonsgericht (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het bespreken van casussen leidt tot een integraal plan van aanpak (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q20 Hoe beoordeelt u de wijze waarop de casussen worden besproken?

	helemaal niet (1)	enigszins (2)	grotendeels (3)	volledig (4)
Er is voldoende vertrouwen tussen de partners (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



- |   |                       |                       |                       |                       |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Het overleg verloopt in een professionele sfeer (2)                           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Alle partners krijgen de kans hun inbreng te leveren tijdens het overleg (3)  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Er is voldoende afstemming over welke doelen worden nagestreefd per casus (4) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**Q21 5. De volgende vragen gaan over de samenwerking en afstemming**

Q22 Hoe beoordeelt u het proces van het casusoverleg?

- |  | helemaal niet (1)     | enigszins (2)         | grotendeels (3)       | volledig (4)          |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Het is duidelijk wie verantwoordelijk is voor het verloop van het proces (1) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| De regie op het proces is goed gelegd (2)                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Samenwerkingsafspraken worden in voldoende mate vastgelegd (3)               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Q23 Hoe beoordeelt u het vervolg naar aanleiding van de casusbespreking?

- |  | helemaal niet (1)     | enigszins (2)         | grotendeels (3)       | volledig (4)          |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Eventuele vervolgacties zijn voldoende concreet (1)          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Het is voldoende helder wie welke vervolgacties uitvoert (2) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Het casemanagement voor het uitvoeren van het plan van       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |



aanpak van casussen is  
voldoende belegd (3)

Samenwerkingsafspraken

worden in voldoende mate  
nagekomen (4)

**Q24 6. De volgende vragen gaan over de evaluatie en monitoring**

Q25 Hoe beoordeelt u de afronding van een casus in het casusoverleg?

	helemaal niet (1)	enigszins (2)	grotendeels (3)	volledig (4)
Het is duidelijk wanneer een casus wordt afgerond (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het is duidelijk waarom een casus wordt afgerond (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er is een gedeelde definitie van 'succes' per casus (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q26 Hoe beoordeelt u de evaluatie van het casusoverleg en de bespreking van leerpunten?

	helemaal niet (1)	enigszins (2)	grotendeels (3)	volledig (4)
De vaste deelnemers aan het overleg reflecteren voldoende op het verloop van de samenwerking (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het casusoverleg biedt voldoende ruimte om knelpunten in de samenwerking te bespreken (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q27 7. De laatste twee vragen gaan over de verhouding tussen inspanning en opbrengst**

Q28 Hoe beoordeelt u de inspanning die het casusoverleg vraagt?

helemaal niet (1)    enigszins (2)    grotendeels (3)    volledig (4)



De inspanning die het casuoverleg van mij vraagt weegt op tegen de opbrengst (1)

De investering die het casuoverleg van mijn organisatie vraagt weegt op tegen de opbrengst (2)

Q29 Naar aanleiding van dit onderzoek wil ik contact (via email) met de onderzoeker

ja (1)

nee (2)

Q30 Naam en email adres van de invuller

Q31 Heel hartelijk dank voor uw deelname!

Met vriendelijke groet,

Connie van der Lee

Onderzoeker/stagiair Veiligheidshuis

Mobiel: 06 33 74 87 75 cvdlee@veiligheidsregio-nhn.nl Bezoekadres: Helderseweg 8, 1815

AB ALKMAAR Postadres: Postbus 416, 1800 AK Alkmaar [www.veiligheidsregio-nhn.nl](http://www.veiligheidsregio-nhn.nl)

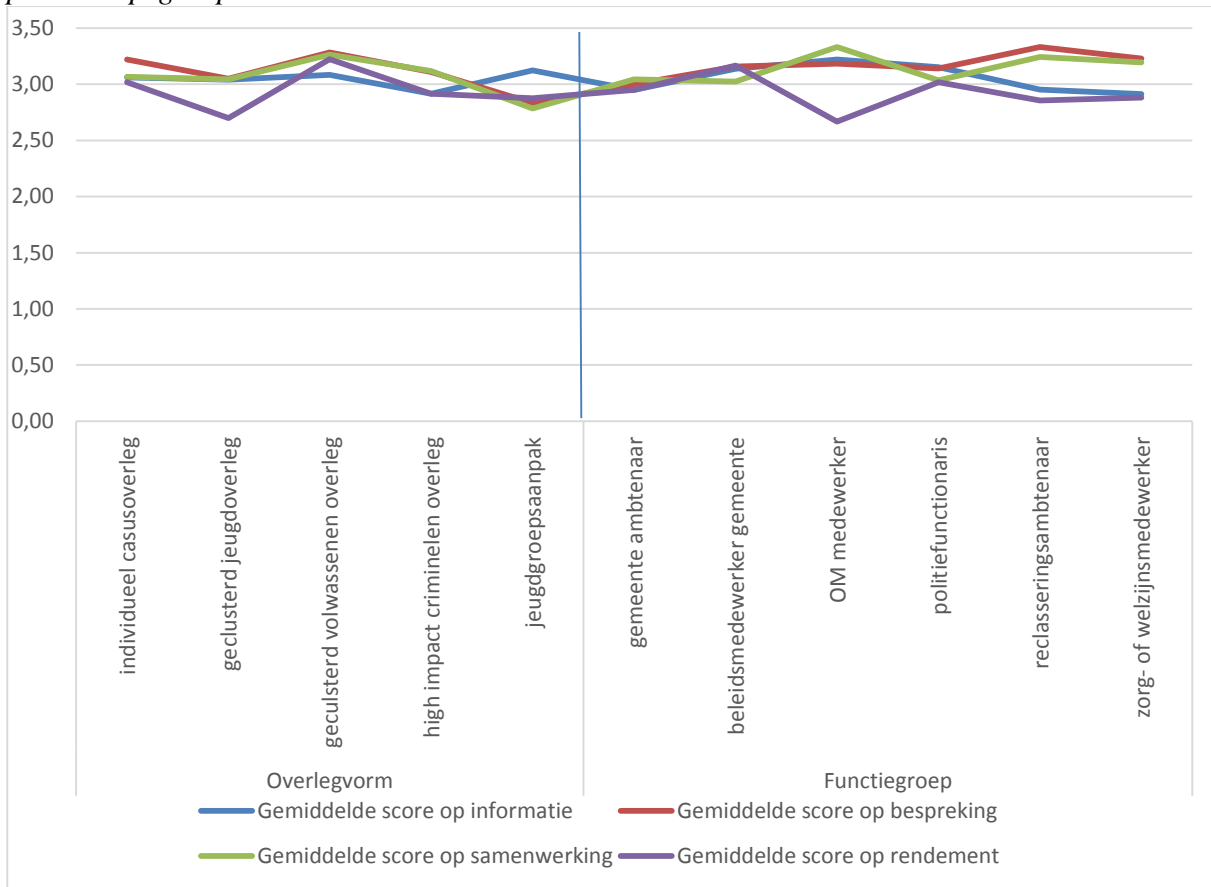
Twitter: @VRNHN

## Tabellen en figuren enquête

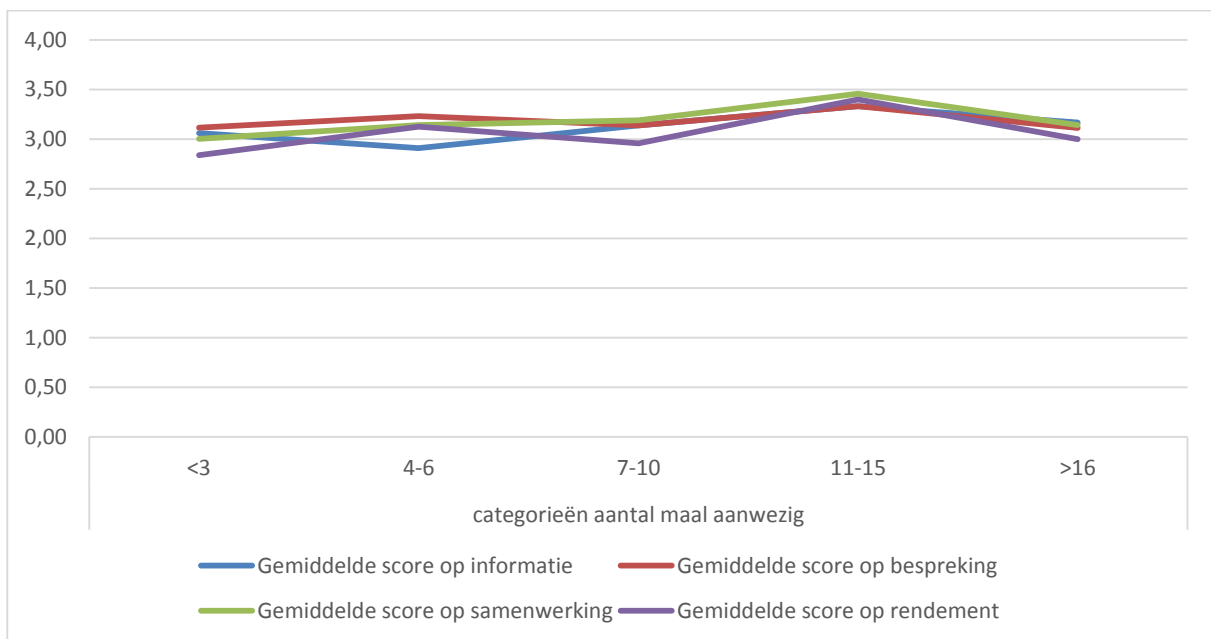
Tabel B1.1. Betrouwbaarheid schaalconstructen enquête

Schaal	Cronbach's alpha	Aantal items	Voorbeeld vraag met een stelling
<b>Selectie</b>	0,82	6	Hoe beoordeelt u de instroomcriteria van het overleg? De criteria voor instroom van casussen zijn juist.
<b>Vorbereiding</b>	0,89	13	Hoe beoordeelt u de agenda voor het overleg? De agenda voor het overleg is voldoende volledig.
<b>Informatiedeling</b>	0,78	6	Hoe beoordeelt u de informatie die gedeeld wordt vóór en tijdens het overleg? Partners weten welke informatie zij mogen delen in het overleg.
<b>Bespreking</b>	0,92	9	Hoe beoordeelt u de informatie die gedeeld wordt vóór en tijdens het overleg? Het bespreken van casussen leidt tot een integraal plan van aanpak.
<b>Samenwerking</b>	0,91	7	Hoe beoordeelt u het vervolg naar aanleiding van de casusbespreking? Eventuele vervolgacties zijn voldoende concreet.
<b>Evaluatie</b>	0,86	5	Hoe beoordeelt u de afronding van een casus in het casusoverleg? Het is duidelijk waarom een casus wordt afgerond.
<b>Rendement</b>	0,93	2	Hoe beoordeelt u de inspanning die het casusoverleg vraagt? De investering die het casusoverleg van mijn organisatie vraagt weegt op tegen de opbrengst.

*Figuur B1.1 Gemiddelde tevredenheid op alle aspecten van samenwerking per overlegvorm en per beroepsgroep.*



*Figuur B1.2 Gemiddelde tevredenheid per aspect van samenwerking naar aantal maal aanwezig zijn op een overleg in het Veiligheidshuis*



Tabel B1.2 Gemiddelde tevredenheid per item van de aspecten van samenwerking

Vragen uit de enquête opgenomen in onderzoek	Min	Max	Gemiddeld	Std. Deviatie
Hoeveel maal bent u (ongeveer) aanwezig geweest bij het casusoverleg in de afgelopen 3 maanden	1	16	4,59	3,99
<i>Informatiedeling</i>				
Alle partners delen voldoende informatie ten behoeve van het casusoverleg	2	4	2,95	0,76
Informatie wordt tijdig gedeeld	1	4	2,67	0,81
Gegevens van partners zijn op de juiste momenten beschikbaar	1	4	2,70	0,65
Partners weten welke informatie zij mogen delen in het overleg	1	4	2,87	0,70
Gegevens worden voldoende beschermd opgeslagen	1	5	3,68	1,02
De juiste gegevens worden opgeslagen	1	5	3,49	0,89
<i>Bespreking</i>				
De vergadering verloopt efficiënt	1	4	3,12	0,71
Er is voldoende besprekings tijd per casus	2	4	3,33	0,60
Het bespreken van casussen leidt tot een integraal plan van aanpak	1	4	2,82	0,69
Er is voldoende vertrouwen tussen de partners	2	4	3,07	0,70
Het overleg verloopt in een professionele sfeer	2	4	3,36	0,63
Alle partners krijgen de kans hun inbreng te leveren tijdens het overleg	2	4	3,54	0,55
Er is voldoende afstemming over welke doelen worden nagestreefd per casus	2	4	3,01	0,77



Vervolg Tabel B1.2

Vragen uit de enquête opgenomen in onderzoek	Min	Max	Gemiddeld	Std. Deviatie
<i>Samenwerking</i>				
Het is duidelijk wie verantwoordelijk is voor het verloop van het proces	1	4	3,11	0,76
De regie op het proces is goed gelegd	1	4	3,16	0,75
Samenwerkingsafspraken worden in voldoende mate vastgelegd	2	4	3,19	0,69
Eventuele vervolgacties zijn voldoende concreet	1	4	3,08	0,69
Het is voldoende helder wie welke vervolgacties uitvoert	1	4	3,26	0,72
Het casemanagement voor het uitvoeren van het plan van aanpak van casussen is voldoende belegd	2	4	2,96	0,68
Samenwerkingsafspraken worden in voldoende mate nagekomen	1	4	2,93	0,64
<i>Rendement</i>				
De inspanning die het casuoverleg van mij vraagt weegt op tegen de opbrengst	1	4	3,01	0,76
De investering die het casuoverleg van mijn organisatie vraagt weegt op tegen de opbrengst	1	4	2,93	0,77

N=76

## Bijlage 2. Interview

### Uitnodiging interview

**Onderwerp:** Onderzoek naar de meerwaarde van het Veiligheidshuis; interview?

Geachte meneer [achternaam], beste [voornaam],

Van [naam procesregisseur] heb ik je naam en email-gegevens, omdat ik je graag wil interviewen in verband met mijn onderzoek naar de meerwaarde van het VHH NHN. Dat doe ik in het kader van een afstudeeronderzoek in verband met een master Criminaliteit en Veiligheid aan de Rijksuniversiteit in Groningen.

Het onderzoek omvat een online enquête, kwantitatief onderzoek door data van het VHH te koppelen aan data van de politie en interviews.

Ik probeer voor de interviews deelnemers uit verschillende regio's (West-Friesland, Den Helder en Alkmaar) en verschillende beroepsgroepen (gemeente ambtenaren, politie, reclassering, hulpverleners etc.) te interviewen.

Voor de regio West-Friesland adviseerde Anton mij om jou te vragen of je mee wilt werken aan een interview. Zou je dat willen?

Zo ja, dan wil ik je wat informatie sturen over het interview en dan wil ik uiteraard graag een afspraak met je maken, daarbij kan jij de locatie bepalen. Het liefst kom ik naar een werkplek waar je vaak/meestal werkt.

Wil je me laten weten of je mee wilt werken?

Met vriendelijke groet,

Connie van der Lee

Onderzoeker/stagiair Veiligheidshuis



## Toelichting interviews

Je hebt medewerking aan een interview in het kader van mijn onderzoek bij het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord toegezegd. Dank je wel daarvoor. Hieronder volgt wat informatie over het hoe en waarom van de interviews:

Het onderzoek is mijn afstudeerproject in het kader van de sociologische master Criminaliteit en Veiligheid aan de Rijksuniversiteit in Groningen. De centrale vraag van mijn onderzoek is de vraag of het Veiligheidshuis NHN meerwaarde heeft. De onderzoeksvragen uit de scriptie die via de interviews beantwoord kunnen worden zijn:

**II. Wat zijn de opvattingen van de netwerkpartners over de samenwerking binnen het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord?**

**III. Welke netwerkmechanismen kunnen verantwoordelijk zijn voor het al dan niet ontstaan van meerwaarde van het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord?**

Het doel van de interviews is diepgaande informatie over de opvattingen van de partners van het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord te verkrijgen. Om vervolgens in de verkregen data te zoeken naar aspecten van samenwerking, mechanismen in de samenwerking en omstandigheden waaronder die samenwerking het meest efficiënt en effectief is. Wat vinden netwerkpartners belangrijk in de samenwerking binnen het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord? Welke voorwaarden stellen zij om te kunnen komen tot samenwerking en wat maakt dat zij het beste uit zichzelf en uit hun moederorganisatie volledig kunnen benutten binnen die samenwerking?

**Waar** Op jouw werkplek (als daar een rustige plek is), anders op het VHH

**Hoe lang** Ca. 1½ uur

**Wanneer** In overleg

**Privacy** Ik wil het gesprek graag opnemen met mijn telefoon. Vervolgens zal ik het gesprek letterlijk opschrijven. Daarna wordt de geluidsopname bewaard op een usb-stick totdat het onderzoek is afgerond. Het schriftelijke verslag wordt geanonimiseerd; alle namen, verwijzingen, plaatsen worden gewist. Uit dit geanonimiseerde bestand zal ik de data halen waar ik mee ga werken. Dit bestand kan als bijlage bij de scriptie worden gevoegd.

**Vertrouwelijk** Alleen ik zal de geluidsopnamen terug luisteren en ik zal de informatie die ik krijg vertrouwelijk verwerken.



**Voorbereiding** Zou je twee casussen die in het Veiligheidshuis zijn besproken kunnen bedenken, waarvan er één goed is verlopen en de ander niet? Tijdens het interview wil ik samen met je zoeken naar welke aspecten in de samenwerking hebben kunnen leiden tot het succes of het mislukken van de aanpak.



## Interviewschema

### Interview inleiding

---

Hartelijk welkom...(naam), fijn dat u mee wilt werken aan dit onderzoek. Mag ik 'je' zeggen? Ik ben Connie van der Lee, student sociologie aan de Rijksuniversiteit in Groningen. Ik ben bezig met een afstudeeronderzoek voor de master Criminaliteit en Veiligheid en dit interview maakt onderdeel uit van dat onderzoek. Ik onderzoek of het Veiligheidshuis Noord-Holland Noord meerwaarde heeft. En in de interviews ga ik op zoek naar de opvattingen van de partners van het Veiligheidshuis; wat hebben jullie, wat heb jij nou nodig om goed te kunnen samenwerken, wat vind je belangrijk in die samenwerking, welke omstandigheden bevorderen de samenwerking en wat juist niet. Wat vind je van het principe van het Veiligheidshuis, vind je het een goed initiatief of is het alleen het zoveelste overleg.

In de uitnodiging heb ik al aangegeven dat ik het interview graag wil opnemen met mijn telefoon, maar als je daar bezwaar tegen hebt dan zal ik aantekeningen maken. Wat wil je dat ik doe, mag ik het opnemen? .....(antwoord).....

De opnames zal ik letterlijk op papier zetten en daarna zal ik de tekst anonimiseren (alle verwijzingen naar plaatsen en namen worden verwijderd). De opnames worden gewist van mijn telefoon en bewaard op een usb stick totdat het onderzoek is goedgekeurd, dan zullen alleen de geschreven en geanonimiseerde interviews bewaard worden. Hoeveel controle wil je hebben op het anonimiseren en de vertrouwelijkheid? Wil je het uitgeschreven en geanonimiseerde interview lezen, kan ik dat via de mail sturen? .....(antwoord)...

Zou ik uitspraken van jou letterlijk in mijn scriptie mogen aanhalen en wil je daar dan wel of niet je naam onder vermeld zien? .....(antwoord).....

Heel verhaal, maar is het duidelijk?

Dan gaan we beginnen, eerst wat algemene vragen, daarna meer inhoudelijke.



Openingsvragen:

bestaansduur

---

**1. Ik weet dat je .....bent, van ... (organisatie).. Maar wil je wat meer over jezelf en je werk vertellen?**

*Probes:*

\*doel van moederorganisatie

\*functie

\*frequentie overleg op het Veiligheidshuis

**2. Hoe ben je op het Veiligheidshuis terecht gekomen?**

*Probes:*

\*Wat voor taken heb je nog meer

\*verhouding Veiligheidshuis-andere taken

**3. Hoe lang ben je betrokken bij het Veiligheidshuis**

*Probe:*

\*weet je hoe lang jouw organisatie betrokken is?

**4. Merk je veranderingen in de samenwerkingen?**

*Probe:*

\*Welke?

---

Twee casussen

mechanismen

---

**5. Toen ik je uitnodigde heb ik je gevraagd of je twee casussen zou kunnen bedenken: de één goed verlopen de ander minder goed. Om te kijken of we aan de hand van die casussen zouden kunnen achterhalen waardoor de ene goed is verlopen en de ander niet. Welke aspecten daarin een rol hebben gespeeld en of er misschien verbanden zijn met aspecten van samenwerken. Is het gelukt, **heb je twee voorbeelden?****

*Probes:*

\*Wil je ze aan mij vertellen?

\*Waardoor verliep de ene goed en de ander niet denk je?

---

Kernvragen:

concrete voorwaarden

positionering

---

**6. Kan je het Veiligheidshuis en haar partners schematisch voor mij tekenen?**

*Probe:*

\*Kan je in de schets toelichten wie je waar getekend hebt en waarom?

**7. Kan je door middel van lijnen aangeven wie met wie contact heeft?**

*Probe:*

\*Heeft elke partner met elke andere partner contact?

\*Wie wel en niet?

---

concrete voorwaarden

stabiliteit

---

**8. Wie zijn de partners die jij hebt getekend?**

*Probes:*

\*Zijn dat steeds dezelfde organisaties?

\*Zijn het steeds dezelfde personen namens die organisaties?

---



concrete voorwaarden

steun/frequentie

---

**9. Kan je jezelf tekenen op het overzicht dat je hebt gemaakt?**

*Probe:*

\*Waarom heb je jezelf daar getekend?

**10. Wie beschouw je als collega's?**

**11. Zijn je collega's op de hoogte van je werk in het Veiligheidshuis?**

*Probe:*

\*Vragen ze wel eens wat je er doet of vertel je er zelf wel eens over?

**12. Wat vindt je leidinggevende van het Veiligheidshuis en jouw werk daar?**

*Probe:*

\*Hoeveel ruimte krijg je voor je werkzaamheden in het Veiligheidshuis?

\*Kan je zelf prioriteiten stellen met betrekking tot je werkzaamheden voor het Veiligheidshuis?

\*Vind je dat je voldoende gefaciliteerd wordt voor je werk in het Veiligheidshuis (uren, inlogmogelijkheden, productie etc.)?

**13. Op welke manier heb je contact met het Veiligheidshuis en de partners van het Veiligheidshuis?**

*Probes:*

\*Hoe vaak heb je ongeveer contact?

\*Heb je voornamelijk contact met dezelfde mensen?

\*Vind je dat je de andere partners goed kent?

\*Kan je toelichten waarom je dat vindt?

---

abstracte voorwaarden

bemiddeling

---

**14. Wat breng je naar het overleg en wat haal je er?**

*Probe:*

\*Komt de info/kennis van jezelf en/of collega's?

---

concrete voorwaarden

kwaliteit info

---

**15. Wat vind je van het uitwisselen van informatie in het Veiligheidshuis?**

*Probes:*

\*Is de informatie nieuw, tijdig, correct?

\*Haal of breng je informatie?

\*Welke waarde hecht je aan die informatie?

\*Wat vind je van de privacy van de personen die worden besproken?

---

abstracte voorwaarden

vertrouwen

---

**16. Hoe zou je je relatie met de andere deelnemers (ook procesregisseur) aan het overleg omschrijven?**

*Probes:*

\*Waar baseer je dat op?

\*Waardoor zou je relatie nog beter kunnen worden?

---



---

\*Waardoor zou je relatie verslechteren?

**17. Als je twijfelt over iets, als je wilt overleggen met wie doe je dat dan?**

*Probes:*

\*Waarom met hem/haar?

**18. Zou je in een overleg op het Veiligheidshuis alles over en tegen iedereen kunnen zeggen?**

*Probes:*

\*Kan je zaken bedenken die je buiten het overleg met één van de partners of regisseur wel zou bespreken maar met de anderen niet?

\*Waarom?

\*Kan je een voorbeeld geven?

**19. Vind je dat je op de partners kunt rekenen?**

*Probe:*

\*Wanneer wel/niet?

**20. Hoe zou je het overleg karakteriseren?**

*Probes:*

\*Puur zakelijk, ook andere zaken?

\*Wat bv.?

**21. Is er begrip voor de situatie/positie/mogelijkheden van de verschillende partners?**

**22. Wat zou er gebeuren als één van de partners uit het overleg zou (moeten) stappen?**

*Probe:*

\*Waarom?

---

Afsluitende vragen: perspectieven

23. Wat vind je van het principe (meer bereiken door samenwerken) van het Veiligheidshuis?

24. Hoe zie je de toekomst van het Veiligheidshuis?

25. Heb je suggesties voor het Veiligheidshuis

26. Heb je suggesties voor mij? (zaken niet/wel/anders doen)

27. Hoe zie je je eigen toekomst (binnen en buiten) het Veiligheidshuis?

28. Zijn er nog zaken die je graag kwijt wilt?

---

Heel hartelijk dank voor uw medewerking!





## Codeboek

Codes die sterk met elkaar samenhangen zijn samengebracht in families, er zijn vijf families gemaakt: abstracte voorwaarden, belemmeringen, brokerage extern, brokerage intern en concrete voorwaarden. Brokerage extern en intern samen vormen een ‘super familie’.

*Abstracte voorwaarden* bestaat uit de volgende 27 codes: begripvolle communicatie tussen partners, betrouwbaarheid van partners, alle codes brokerage, creatief denken, ethisch dilemma, mate waarin waardering is voor inbreng van partners, partners versterken elkaar, persoonlijke emotionele veiligheid, privacy problematiek, respect, verdeling van vertrouwen, vertrouwen in partners, verwachtingen van procesregisseur en vriendschappelijke relatie met deelnemers aan overleg.

*Belemmeringen* bestaat uit de volgende 19 codes: beschaamd vertrouwen, die mensen preken eigenlijk een andere taal, dubbele agenda, gebrek aan betrouwbaarheid partners, gebrek aan brokerage extern, gebrek aan brokerage intern, gebrek aan communicatie, gebrek aan communicatie, gebrek aan toegevoegde waarde VHH, gebrek aan verantwoordelijkheidsgevoel, geen combinatie van straf en zorg, grenzen aan de mogelijkheden van het VHH, inefficiëntie, institutionele beperkingen, mandaat van deelnemers, niet buiten geijkte kaders, privacy problematiek, samenwerking is lastig, tegenstrijdige belangen van partners van het VHH en voorwaarde voor samenwerking op uitvoerend niveau.

*Brokerage extern* bestaat uit alle 7 codes rond externe brokerage: elkaar leren kennen, weten wat de ander haalt en biedt, info/kennis delen, begrip, ftf contact, leren kennen: vertrouwen, nieuwe partners en vertrouwen: elkaar aanspreken.

*Brokerage intern* bestaat uit alle 7 codes rond interne brokerage: interne brokerage vergroten, info/kennis delen, leren kennen: begrip, leren kennen: vertrouwen, leren kennen: weten wat de ander nodig heeft, leren kennen: weten wat de ander te bieden heeft en specialisten.

*Concrete voorwaarden* bestaat uit 15 codes: afhankelijkheid van partners, belang van face to face contact, bestaansduur, betrokkenheid bij het VHH (bestaansduur), centrale integratie, faciliteiten vanuit moederorganisatie, frequentie aanwezigheid VHH, frequentie contact, gezamenlijk doel, mandaat van deelnemers, mate waarin informatie gedeeltelijk gedeeld kan worden, motivatie om informatie niet/juist wel te delen, positie VHH binnen netwerk, stabiliteit en steun vanuit de moederorganisatie.

D= deductieve code (voortkomende uit de theorie en/of het interviewschema)

I= inductieve code (voortkomend uit de informatie die de participanten geven)

Iv= in vivo code (letterlijke term gebruikt door de participanten).

Code	Type	Beschrijving	Voorbeeld uit de tekst
Afhankelijkheid van partners	D	mate waarin de partners elkaar nodig hebben, het VHH zonder een bepaalde partner kan bestaan.	Je bent afhankelijk van elkaar, hebt elkaar nodig. Ik heb dat VHH echt inmiddels nodig.
Algemene waardering van het principe van het VHH	D	Mate waarin de participant voorstander is van de opzet, geloof in de werking.	... ik heb al heel veel overlegvormen gezien en gehad, maar ik vind dit eindelijk een overlegvorm waar eigenlijk alles bij elkaar komt en misschien nog wel sterker kán komen.
Begripvolle communicatie	I	Mate waarin partners inhoudelijk en constructief communiceren rekening houdend met elkaar (on)mogelijkheden	Ik denk dat dat beter wordt, dat het steeds beter wordt. Uuhh wat ik aan het begin al zei dat het vaak over de schutting wordt gegooid. Hulpverlening en straf natuurlijk, gemeente en straf en uhh sinds de komst van het VHH is er wel wat meer begrip voor elkaars mogelijkheden en onmogelijkheden. En omdat je in casusoverleggen ook met elkaar gaat kijken, wat kan er wel en wat kan er niet en waarom kan jij dat wel en waarom kan jij dat niet? Kan je dat uitleggen en dan is er ook wel meer begrip.
Belang van face to face contact	I	Participant prefereert persoonlijk contact boven contact via diverse media, samenwerken verloopt daardoor gemakkelijker, vlotter, soepeler.	Maar ik bespreek liever een casus face to face.
Beschaamd vertrouwen	I	De mate waarin partners teleurgesteld zijn in de bereidheid van één of meer andere partners om afhankelijk te	Maar ik ga geen informatie meer delen met de persoon waar het vertrouwen er niet mee is. Nee. Nee.



---

		zijn van elkaar, geloven in de eerlijkheid van elkaar en de verwachting dat de ander hem/haar niet zal benadelen of schaden.	
Bestaansduur	D	Gerennommeerdheid van het (regionale) VHH of van een specifiek overleg.	Toen ik in deze functie kwam, zo'n 5 jaar geleden, toen lag er al een besluit dat het VHH dat dat opgericht zou worden. Toen hebben we gewisseld van functie, mijn voorganger en ik hebben gewisseld van functie. Toen met dat besluit zijn wij aan de gang gegaan om het daadwerkelijk op te richten.
Betrokkenheid bij het VHH (tijdsduur)	D	Hoelang de participant/moederorganisatie al deelneemt aan overlegvormen in het VHH.	Op een gegeven moment zijn we in een later stadium natuurlijk wel betrokken en uitgenodigd dat was toen eigenlijk nog in een heel pril stadium van opzetten.
Betrouwbaarheid van partners	D	de mate waarin men erop kan rekenen dat de andere partners een belofte of toezegging na zullen komen. Doen wat je zegt.	Nou vertrouwen dat heel belangrijk in 't overleg. Dat je van mekaar weet dat wat je deelt dat je dat voor je houdt en dat je daar eigenlijk wel het belang rondom de cliënt en met mekaar daarin bewaart. En dat doet iedereen eigenlijk wel. Het is niet zo van: ik zit er voor mezelf ennuh jullie moeten effe mijn probleem oplossen. Dus er is wel behoorlijk vertrouwen onderling.
Breed perspectief	I	vanuit verschillende invalshoeken via verschillende partners een casus bekijken	Ja, wat haal ik er? Ja. Ik haal er verbreding, dus ik hou het niet bij mezelf. Ik kan het verbreden, het is soms verrassend waar mensen mee komen, met oplossingen.

---



---

Brokerage extern: elkaar leren kennen: begrip	I	uitwisseling van kennis/ informatie tussen de moede- rorganisatie (participant) en de andere partners, waaronder ook het VHH. Waardoor personen elkaar leren kennen en begrip hebben voor elkaars situatie, mogelijkheden en beperkingen.	Nou dan pak je ze toch op? Nou de recherche erbij, vaak blijkt het bewijstechnisch niet zo makkelijk te zijn.
Brokerage extern: elkaar leren kennen: face to face contact	I	uitwisseling van kennis/ informatie tussen de moeder- organisatie (participant) en de andere partners, waaronder ook het VHH. Waardoor personen elkaar leren kennen en tijdens face to face contact meer wordt uitgewisseld.	En uhh, het was wel grappig, onderling hadden ze al afstemming gehad het UWV en de recherche, maar pas toen ze aan tafel zaten, toen vertelde het UWV veel meer.
Brokerage extern: elkaar leren kennen: vertrouwen	I	uitwisseling van kennis/ informatie tussen de moeder- organisatie (participant) en de andere partners, waaronder ook het VHH. Waardoor personen elkaar leren kennen en vertrouwen, wat leidt tot meer uitwisseling.	Als ik nou het voorbeeld van de jeugdgroep benoem, dan zag je dat mensen eigenlijk uit hun comfort zone kwamen hè. Want die recherche die ging informatie delen en en en, op een veilige wijze hoor. In het onderzoek dat liep, ze hebben toch tamelijk diep hun informatie prijs gegeven.
Brokerage extern: info/kennis delen	D	uitwisseling van kennis/informatie tussen de moederorganisatie (participant) en de andere partners, waaronder ook het VHH.	Wat weet jij, wat weet jij, wat weet jij, wat weet ik? Hoe kunnen we elkaar daarin versterken? En uiteindelijk is dat heel goed gegaan.
Brokerage extern: nieuwe partners	I	uitwisseling van kennis/ informatie tussen de moeder- organisatie (participant), andere partners, waaronder ook het VHH en nieuwe partners, waardoor nieuwe informatie beschikbaar komt of vanuit een	Ja de kernpartners. Maar als je andere mensen in mag vliegen en mee laat denken, maakt dat je dan slagen kunt maken.

---

---

		ander perspectief naar een casus gekeken wordt.	
Brokerage extern: vertrouwen: elkaar aanspreken	I	uitwisseling van kennis/informatie tussen de moederorganisatie (participant) en de andere partners, waaronder ook het VHH. Waardoor personen elkaar leren kennen en vertrouwen wat zelfs leidt tot elkaar aanspreken op het functioneren of de werkwijze.	Maar goed, dan spreek je dus <instelling> daarop aan, jongens kan dat niet anders, deze is al 10x weggelopen, ik, maar dan is het ook nog een griet waar ik me heel grote zorgen om maak.
Brokerage extern; elkaar leren kennen; weten wat de ander haalt en biedt	I	uitwisseling van kennis/informatie tussen de moederorganisatie (participant) en de andere partners, waaronder ook het VHH, waardoor personen elkaar leren kennen en weten welke info/kennis de ander kan gebruiken en weten welke info/kennis de ander kan bieden.	En wat ik echt wel heb geleerd het afgelopen jaar om te snappen welke informatie ik nou bij wie van de politie neer moet leggen. En ik merk dat de politie daar nu ook echt mee aan de slag gaat. En dat helpt. Want daardoor heb je ook het idee dat de informatie die je deelt gaat ook ergens toe leiden.
Brokerage intern vergroten	I	uitwisseling van kennis of informatie binnen verschillende afdelingen of onderdelen van één organisatie; bewuste acties of strategieën om interne brokerage te vergroten.	Dan weet die officier jou de volgende keer ook te vinden. En dan krijg je de volgende keer de vraag de andere kant op. En dat is goed, want dan krijg je wat meer bekendheid binnen je organisatie.
Brokerage intern: info/kennis delen	I	uitwisseling van kennis of informatie binnen verschillende afdelingen of onderdelen van één organisatie.	Het signaleren dat is echt vanuit onszelf denk ik beter geworden door gewoon er meer over te lezen, er veel meer over te praten en door informatie ook intern veel meer met elkaar te delen. Want we wisten allemaal .... kleine plukjes maar die verbonden we niet allemaal aan elkaar.
Brokerage intern: leren kennen: begrip	I	uitwisseling van kennis of informatie binnen verschillende afdelingen of onderdelen van één organisatie waardoor personen elkaar leren kennen en begrip	Heb ik nog wel even de tijd om mensen aan te sporen, de officier te informeren om te kijken wat de mogelijkheden zijn om alsnog die man naar zitting te krijgen. Om

---



---

		hebben voor elkaars situatie, mogelijkheden en beperkingen.	alsnog een behandeling geadviseerd te krijgen. Om er maar voor te zorgen dat die man wel een straf om maat krijgt.
Brokerage intern: leren kennen: vertrouwen	I	uitwisseling van kennis of informatie binnen verschillende afdelingen of onderdelen van één organisatie waardoor personen elkaar leren kennen en vertrouwen, wat leidt tot meer uitwisseling.	Nee, dat hebben we allebei, hij heeft een groot vertrouwen, dat is over en weer trouwens. Dus hij hoeft ook niet zo veel te sturen denk ik. Dat doet-ie ook niet. Af en toe dan vraagt-ie wat over het werk. Heeft groot dossier kennis, dus hij is heel erg eager op info. Dus die moeten we hem ook actief geven. Daar houdt hij ook van, want hij moet uiteindelijk zijn burgemeester gaan informeren.
Brokerage intern: leren kennen: weten wat ander nodig heeft	I	uitwisseling van kennis of informatie binnen verschillende afdelingen of onderdelen van één organisatie waardoor personen elkaar leren kennen en weten welke info/kennis de ander kan gebruiken.	Voor een strafbaar feit dat ze hebben gepleegd. Maar voor bijvoorbeeld voor het aanvragen van een rapportage, een ISD rapportage, eventuele plaatsing in een psychiatrisch ziekenhuis omdat iemand gewoon echt GGZ-problematiek heeft, daar is dat wel voor van belang. Daar komt een officier vaak later achter, of dat moet de politie toevallig vertellen. Maar dat is dan vaak maar een heel klein stukje. Dus ik kan dan al een heleboel achtergrond informatie geven.
Brokerage intern: leren kennen: weten wat de ander te bieden heeft	I	uitwisseling van kennis of informatie binnen verschillende afdelingen of onderdelen van één organisatie, waardoor personen elkaar leren kennen en weten welke info/kennis de ander kan bieden.	En dan zijn die lijnen heel belangrijk. En als je dus de informatie uit zo'n casusoverleg met een officier bespreekt en die officier jou dan weer vervolgens belt en gaat meedenken en ook gaat zeggen van: Ik ben het wel helemaal eens met jouw insteek, maar dan moeten we d'r wel voor zorgen dat die personen

---



---

			wel ter zitting gaan verschijnen om het een en ander uit te leggen.
Brokerage intern: specialisten	I	uitwisseling van kennis of informatie binnen verschillende afdelingen of onderdelen van één organisatie met hulp van specialisten.	Ja, en soms als het een hele uitgebreide casus is, dan komt de werker zelf mee. Omdat ik me eigen maar vrij oppervlakkig ga inlezen. Ik ga niet helemaal die hele zaak van binnen tot buiten doen. Als het echt een lastig verhaal is, dan vragen we of de werker zelf mee komt.
Buiten geijkte kaders	I	ongewone, ongebruikelijke interventies, anders handelen dan volgens de standaard regels kan. Het bedenken is een creatief proces.	Samen met de wijkagent de inschrijving ongedaan gemaakt, dat was nog een hele procedure, dus in die zin hebben we daar misschien wel iets voorkomen.
Centrale integratie	D	In hoeverre het VHH wordt gezien als 'spin in het web' of anderszins een centrale positie wordt toegedicht.	Nou ik teken toch het VHH in het midden. En ik teken hier mijn partners bij. Politie, gemeente, hulpverlening, uhh, wat hebben we nog meer?
Consequenties van bezuinig-ingen in de zorg- en welzijnssector	I	Zaken die de participant ziet als gevolgen van de bezuinigingen in het zorg- en welzijnswerk.	Nou ja, je ziet nu met de huidige bezuinigingen ... De mazen in het zorgsysteem worden alleen maar groter.
Consequenties van de transitie van zorg en welzijn	I	B.v. zorgmedewerkers op andere posities en voorzieningen veranderd, veel zorgmedewerkers hebben geen vaste werkplek.	Het is trouwens wel lekker om een werkplek te hebben, want ik moet er niet aan denken dat je werkplek thuis is en in de auto, ook al is-ie dat soms wel.
Combinatie van zorg en straf	D	Mening van de participant over de effectiviteit van het combineren van straffen en ondersteunen (Nederlands veiligheidsbeleid waarop VHH zijn gebaseerd).	... het is toch een eerste stap in het echt organiseren van de vlinderstrik, hè. Zorg en veiligheid.
Concreet voorbeeld	I	Voorbeelden van praktijksituaties waarin	Het overleg was hier in het VHH met allemaal andere instanties. Want

---



succesvolle samenwerking	samenwerking tussen verschillende partijen leidt tot verbetering van de situatie van een casussubject en/of diens omgeving, zodat het doel van het VHH wordt bereikt.	die jongen woonde onder begeleid wonen en ze hebben gezorgd dat die knaap uit huis is geplaatst, een andere flat heeft gekregen. Wel een beetje een waterbed effect, maar de rust is weergekeerd in dat complex. Want er zaten allemaal mensen met beperkingen en aanpassingen. Die jongen is weg, de rust is weergekeerd en ook in de hele omgeving van [plaatsnaam] is het rustig. En die wijkagent staat bijna te dansen op tafel.
Concreet voorbeeld waarin samenwerking onvoldoende oplevert	I Voorbeelden van praktijksituaties waarin samenwerking tussen verschillende partijen niet leidt tot verbetering van de situatie van een casussubject en/of diens omgeving, zodat het doel van het VHH niet wordt bereikt.	Een hele mooie casus is en die ken jij misschien ook wel, waar het niet altijd even soepel gaat, de groepsaanpak <naam wijk>. Jeugdgaanpak <naam wijk>. Daar zijn we ook 1½ jaar, iets langer dan 1½ jaar geleden, net voor mijn tijd, mee gestart. Ehhhhn vanuit de gemeente is daar ook op ingezet: op jeugd. En die samenwerking tussen gemeente en andere partners loopt echt heel erg slecht. Echt een casus die in geen enkel opzicht een schoonheidsprijs verdient.
Creatief denken	I De capaciteit om nieuwe oplossingen te bedenken.	Maar ik vind het prettig om samen te werken met mensen die creatief en out of the box denken en ook willen doen. En niet altijd binnen alle kaders, daar word ik een beetje ibbelig van.
Die mensen spreken eigenlijk een andere taal	iv communicatie wordt bemoeilijkt doordat mensen met verschillende professies vanuit verschillende referentiekaders met elkaar over een casus praten	... om daar acht voor te hebben dat als ik groen zeg, dat de ander ook snapt heey dat is groen. Of dat als de ander zegt het is paars, dat ik denk wat is dat eigenlijk, is dat iets van rood of zit er nog iets anders bij? Nee het is paars en dat wordt dan





---

			met voorbeelden, ja het wordt in beeld en in woord, wordt dat ..
Dubbele agenda	iv	Partijen die deelnemen aan het overleg hebben behalve verbetering van de situatie van het casussubject ook andere (verborgen) belangen.	En dat kan natuurlijk altijd hè, ook de partijen die aan tafel zitten kunnen een dubbele agenda hebben.
Faciliteiten vanuit de moederorganisatie	D	In hoeverre de participant tijd en andere mogelijkheden krijgt vanuit de moederorganisatie voor werkzaamheden in en in verband met het VHH.	Ja, absoluut! Het is later teruggebracht hoor. Toen <naam> stopte toen werd de inzet van <reclasseringsinstelling> fors verminderd. En uhh nou ja om dat ik uhh toch met pensioen zou gaan hebben ze mij nogalle faciliteiten laten houden die ik had. Maar het was vrij duidelijk dat het na mij schluss zou zijn.
Frequentie van aanwezigheid in het VHH	D	Hoe vaak de participant daadwerkelijk in het VHH is (al dan niet voor een overleg).	Dus als ik twee keer in de maand op het VHH zit voor een casus, dan is dat gemiddeld.
Frequentie van contact	D	Hoe vaak de participant contacten heeft met het VHH.	... zorgcoördinator van de politie daar werken we heel veel mee samen. Eigenlijk dagelijks contact wel mee. En het VHH en ik dan we zitten ook geregeld bij elkaar, ...
Frustratie	iv	Emotie van de participant wanneer er geen verbetering in de situatie van het casussubject kan worden bereikt ondanks inspanningen van de participant en eventueel andere partijen.	Nou dat vind ik dan frustrerend, dat je wel met z'n allen bij elkaar komt op het VHH en toch lukt het niet om hier wat mee te gaan doen.
Gebrek aan betrouwbaarheid partners	I	de mate waarin men niet kan rekenen dat de andere partners een belofte of toezegging na zullen komen. Er kan niet (altijd) van uitgegaan worden dat partners doen wat ze zeggen.	Dus, waarbij dan ook, hè, <naam OvJ> had natuurlijk meer kunnen doen. Die had er meer als een bloedhond achter aan kunnen zitten. Hij belde wel heel opgewekt op: Nou, hu hu hu (bekakt) het is

---



---

			allemaal geregeld hoor. Dus hij was wel tevreden hoor. Maar uiteindelijk...
Gebrek aan brokerage extern	I	een te kort aan uitwisseling van kennis en informatie tussen verschillende organisaties.	Maar ik heb een aantal casussen aangedragen die ik niet meer hoor. Maar hoe het bij mij dan werkt, dan ga ik er omheen. Das ook niet goed, dan loop ik om het Sociaal Wijkteam heen.
Gebrek aan brokerage intern	I	een te kort aan uitwisseling van kennis en informatie tussen verschillende afdelingen binnen één organisatie.	... iedereen heeft zijn eigen eilandje, ook binnen de politie hé, intern zitten allemaal eilandjes die zich op een bepaalde manier allemaal aan de regels houden.
Gebrek aan communicatie	I	Mate waarin partners inhoudelijk en constructief communiceren rekening houdend met elkaar (on)mogelijkheden is onvoldoende.	De politie die zou een verdiepende analyse maken op die groep. Wij zaten allemaal te wachten op die verdiepende analyse en de politie zat te wachten op de definitieve bepaling wat is een verdiepende analyse.
Gebrek aan toegevoegde waarde VHH	I	Participant betwijfelt of het VHH van toegevoegde waarde is om diverse redenen, b.v. omdat de eigen organisatie zelf veel contacten met andere partijen heeft.	Omdat onze manier van werken vaak al heel multidisciplinair is hè, als wij vragen hebben of dingen willen weten dan bellen we al met de politie, dan bellen we al met de Raad voor de Kinderbescherming.
Gebrek aan verantwoordelijkheidsgevoel	I	Betrokken partners voelen zich niet meer persoonlijk verantwoordelijk voor een casus, omdat deze in het VHH wordt besproken en daarmee ieders verantwoording is geworden. De noodzaak om afgesproken acties direct uit te voeren wordt minder gevoeld.	Want er worden besluiten genomen in de driehoek en het eigenaarschap lijkt wel een beetje weg op deze casus.
Geen combinatie straf en zorg	I	ontbreken van het tegelijkertijd of in logische volgorde inzetten van straf (dat wil zeggen alles	Op welke schaal, hoe groot het eigenlijk was en dat er heel veel vrijheden waren. En dat er eigenlijk

---



---

		wat als straf kan worden gevoeld, bijvoorbeeld ook het intrekken van privileges) en zorg of hulpverlening.	niet op werd geïntervenieerd binnen <instelling> of binnen de hulpverlening. En dat is een groot dilemma, en nu? Want dan stopt het.
Gezamenlijk doel	I	Alle betrokken partners van het VHH hebben exact hetzelfde doel voor ogen met/voor een casussubject.	Maar dan gaat het om tijd, qua samenwerking zijn we er met z'n allen opgericht dat de maatschappij Idat daar rust is en dat die cliënt de juiste zorg krijg die die nodig heb.
Grenzen aan de mogelijkheden van het VHH	I	situaties of casussen waarin het VHH samen met al haar partners geen interventies kan plegen om een probleem op te lossen of te verminderen, de grenzen worden niet bepaald door beperkte samenwerking, brokerage of communicatie.	Maar de realiteit is ook dat er een aantal kinderen zijn, waarbij je alles probeert en waarbij het uiteindelijk niet lukt. En uhh, ja dat moet je ook kunnen accepteren denk ik. Hoe moeilijk dat ook is.
Inefficiëntie	I	mate waarin iets niet doelmatig is; niet de kortste route naar het doel zonder oog voor de inzet van zo min mogelijk middelen.	... maar als dat iedere maandag 1½, 2 uur kost om met 20 man aan tafel te zitten, dure oplossing. En is het ook wel functioneel?
Institutionele beperkingen	I	Instituten worden begrensd door wettelijke regels en door fysieke mogelijkheden.	Nou bij deze jongere was het zo, we hadden wel twee andere opties voor hem, waar-ie naar vervolg toe zou kunnen. Maar deze jongen koos er bewust voor om pittig drugs te blijven gebruiken, agressief te zijn, geen dagbesteding te hebben. Dan blijven er heel veel deuren voor je dicht.
Mandaat van deelnemers	I	Voorwaarde voor een effectieve samenwerking is dat de aanwezige partners voldoende mandaat hebben vanuit hun moederorganisatie maar ook binnen hun moederorganisatie zaken kunnen doorzetten.	In <plaatsnaam> is de politievertegenwoordiger is een inspecteur. In <plaatsnaam> is het ook iemand die redelijk goed bij de organisatie zit. Dus die kan dingen voor mekaar krijgen, die heeft even meer doorzettingsmacht.

---



---

Mate van zelfsturing	D	In hoeverre de participant vrij is om zelfstandig prioriteiten aan taken te geven en keuzes kan maken over wel/niet uitvoeren en op welke manier.	Ja, het is meer in de mededelende sfeer: ik zit bij een ICO. Oh, hartstikke geweldig, ga door.
Mate waarin informatie gedeeltelijk gedeeld kan worden	D	Is er informatie die wel bekend is bij één of meerdere partners of bij de participant die niet of slechts ten dele gedeeld kan worden.	ook vanuit de reclassering is er een privacy reglement hè. En zeker vanuit al die instellingen met medisch geheim. Dus dan kan je een heleboel dingen niet vertellen. Nee, maar dingen die natuurlijk onthuld moeten worden, die moet je wel... Dus alles wat van belang was voor het voorkomen van recidive, dan wordt het veel groter wat je onthuld.
Motivatie om informatie niet/juist wel te delen	I	redenen waarom informatie niet of juist wel bij andere partners bekend gemaakt wordt, mag worden of kan worden.	Want daar moet een officier nog naar kijken of daar loopt nog een strafrechtelijk onderzoek in. En dan belast je dus een jeugdreclasserder of een reclasserder of een MMD-er met bepaalde informatie die zij niet met de cliënt mogen delen, maar die ze wel weten. En dat is best lastig, want dan moet je ook maar weer voorkomen dat je je mond voorbij praat.
Niet buiten geijkte kaders	I	geen ongewone, ongebruikelijke interventies inzetten, uitsluitend handelen volgens de standaard regels, rigide.	Ja, Zeden zegt, we hebben protocol. Zoals zij dan voorschrijven, die meiden moeten zelf naar ons toe komen. Wij mogen niet achter hun aan bellen.
Ontstaans-geschiedenis van het VHH	I	Alle informatie over de aanleiding tot en het opzetten van het VHH.	Dus op een gegeven moment is het VHH hier opgericht en die hadden een paar specifieke doelgroepen. {...} Hier rond Antillianen onder andere, veelplegers, ex-gedetineerden. Antillianen zijn ook gewoon mensen, die hebben ook problemen.

---



---

			Wij zetten ons in voor mensen met nou ja, gezondheidszorg zeg maar.
Partners versterken elkaar	I	De inzet van verschillende partners is niet een optelsom maar het aantal partners vormt de factor waarmee de inzet vermenigvuldigd wordt	Maar in die vertrouwelijkheid konden bepaalde dingen toch goed meegegeven worden. Van hoever is het onderzoek ongeveer en dit zijn de stappen die we hebben genomen. Konden niet altijd zeggen welke we gingen nemen, maar we konden wel een beetje aangeven het lijkt nu beter dat jullie je stilhouden of dat je iets gaat inzetten.
Persoonlijke emotionele veiligheid	D	In hoeverre de participant zich veilig voelt, eerlijk kan zijn, zichzelf kan zijn, mening kan uiten.	Ja, ja ja. Wat dat betreft was het echt een collegiale samenwerking. Waarbij je natuurlijk wel eens, waarbij je natuurlijk niet alles vertelde wat er bij ons bij <instelling> speelde. Maar over zaken die hier ook speelden kon je wel openhartig spreken. Ja.
Persoonlijkheid van deelnemers	I	Bepaalde persoonlijkheidskenmerken maakt mensen meer of minder geschikt om samen te werken in het VHH.	En die hebben van meet af aan verbindend ingezet. De mensen die dat doen zijn ook verbindenders. En het gaat fantastisch.
Positie VHH binnen het netwerk	D	Welke rol heeft het VHH en/of de procesregisseur?	Die regelt en die faciliteert en die zit, over het algemeen vind ik dat goeie mensen die die vergadering voorzitten. Uhhm en die voegt ook wel eens wat toe, maar niet inhoudelijk. Wel algemenere dingen, maar niet inhoudelijk over de casus, ...
Privacy problematiek	D	Mate waarin de privacy van in het VHH besproken personen als probleem wordt ervaren.	En wat in het begin ook heel ingewikkeld was, dat er veel discussie was over welke informatie mag je delen. Vanuit het OM, die zijn daar heel strikt op. BJZ in eerste instantie ook,

---



---

			maar die hebben wel een draai gemaakt eigenlijk.
Samenwerking is lastig	I	de samenwerking wordt als moeizaam, stroperig ervaren.	Nou dat vind ik dan frustrerend, dat je wel met z'n allen bij elkaar komt op het VHH en toch lukt het niet om hier wat mee te gaan doen.
Stabiliteit	D	In hoeverre de aanwezige partners bij herhaling dezelfde personen zijn.	... ten eerste dat ik hem goed in het oog hield. En dat weerspiegeld dat het voordeel van een vaste vertegenwoordiger in het VHH.
Steun vanuit de moederorganisatie	D	Ervaren steun vanuit de moederorganisatie, dat wil zeggen gebaseerd op gevoel of cognitie (tegenover: faciliteiten vanuit de moederorganisatie).	... we hebben binnen de OM medewerkers ook een coördinator van ons team, dus die kan ik daar altijd, zeg maar mee lastig vallen.
Suggesties voor het VHH	D	Ideeën van de participant voor verbeteringen of veranderingen van het VHH.	Maar ik vond het uhh, misschien zou het VHH dichter aan ZSM gekoppeld moeten worden.
Tegenstrijdige belangen van partners van het VHH	I	Partners van het VHH kunnen verschillende belangen hebben met betrekking tot een casus: uitvoerenden die persoonlijke doelen trachten te bereiken, uitvoerenden die de doelen van hun organisatie na (moeten) streven, uitvoerenden die verschillende visies hebben op wat goed zou zijn voor een casusobject.	Want iemand vanuit de politie zegt, even gechargeerd: Ja maar dit kind is niet veilig. Iemand vanuit Jeugdzorg heeft het belang, even ook gechargeerd, maar dat het kind gewoon ergens woont. En een psychiater kijkt weer op een heel andere manier. Dat, nou ja, ik vind dat ingewikkeld.
Vertrouwen in partners	D	De mate waarin partners bereid zijn om afhankelijk te zijn van elkaar, van elkaar geloven dat zij eerlijk zijn en dat zij van elkaar verwachten dat de ander hem/haar niet zal benadelen of schaden.	Daar moet je dus op vertrouwen. En uhh als dat niet blijkt te zijn, als ze dat dus niet goed doen, dan hoor je dat via-via wel weer. En uhh ja dan ga ik daar dus de volgende keer geen informatie meer aan geven.

---



---

Verwachtingen van procesregisseur	I	Wat de functie van procesregisseur inhoudt; wat wordt er van hem/haar verwacht, ook het onderscheid tussen casus- en procesregie.	Nou ja, daar zou ik wel een actievere rol in –van de procesregisseurs misschien maar ook van onszelf als partner. Iets harder daarin.
Voorwaarde voor samenwerking op uitvoerend niveau	I	Overleg, afstemming en overeenstemming op beleids- en managementniveau is voorwaarde voor goede samenwerking op uitvoerend niveau.	Ja, maar ook beleidszaken natuurlijk waar we tegenaan lopen. Waarvan we zeggen: hè hier lopen dingen niet of dit zou eigenlijk anders moeten. Dat overleggen we ook want op management kan de GGD daar natuurlijk ook wat mee.
Vriendschappelijke relatie met deelnemers aan overleg	D	Mate waarin de partners amicaal, niet competitief, in een ontspannen sfeer, met humor met elkaar omgaan.	Ik vind het leuk als {hoofd VHH} en ik elkaar tegen komen en dan: Hey man hoe is het? Even een schouderklopje. Weet je, dat maakt het allemaal zoveel makkelijker. En ook leuker.
Zakelijke relatie met deelnemers aan overleg	D	Mate waarin de partners formeel met elkaar omgaan en uitsluitend gericht zijn op de werkzaamheden.	Ja voornamelijk wel zakelijk, zo ben ik zelf ook wel een beetje. Ik ben niet van het hele lange geklets, het moet wel ergens ....

---

Naar het voorbeeld van Hennink, Hutter & Bailey (2011)

Tabel B2.1 Thick description van concrete voorwaarden

Welke aspecten?	Wat is de context en betekenis?	Hoe wordt het besproken?	Hoe vaak wordt het genoemd en door wie?	Welke andere codes?
Afhankelijkheid van partners	Zonder de andere partners houdt het Veiligheidshuis op te bestaan. Participanten hebben elkaar nodig om tot resultaten te komen	Teleurstelling en frustratie als er partners zouden ontbreken. ‘Je bent afhankelijk van elkaar, hebt elkaar nodig. Ik heb dat VHH echt inmiddels nodig’, wordt prettig gevonden	17; alleen niet door een reclassering, beleidsmedewerker en OGGZ (andere participanten uit dezelfde beroepsgroep noemen het wel)	Geen combinatie van straf en zorg, betrouwbaarheid van partners, persoonlijkheid van deelnemers in het VHH
Belang van face to face contact	Nonverbale signalen zijn belangrijk. Begrip voor elkaar is groter, doordat uitleggen beter gaat. Onmogelijk om zaken ‘over de schutting te gooien’	“Want als ik jou aankijk en jij kijkt mij ook zo begripvol aan van nou ik snap het allemaal. Dat zijn voor mij al veel meer signalen en bevestigingen van nou dat zit goed met {O}.” Het is geruststellend om de ander te begrijpen en begrepen te worden	24; niet door een OGGZ en een van de beleidsambtenaren	Consequenties van transitie van zorg en welzijn, Positie participant binnen moederorganisatie
Bestaansduur	Moederorganisaties van participanten bestaan al jaren. Participanten werken 2 tot 20 jaar bij hun moederorganisatie	Twee beleidsambtenaren beschouwen het VHH als ‘hun kindje’. De leidinggevende jeugdzorg is verheugd dat ze gebruik kan maken van VHH	5; alleen twee beleidsmedewerkers en de leidinggevende jeugdzorg	Mandaat van deelnemers. Betrokkenheid bij VHH; tijdsduur



Betrokkenheid bij het Veiligheids huis; tijdsduur	Varieert van 1½ tot 10 jaar.	“Dus dat is, ja daar ben ik toen zo ingerold”.	10; alle participanten behalve de Politie.	Ontstaansgeschiedenis van het VHH. Samenwerking is prettig
Centrale integratie	Het Veiligheidshuis wordt als middelpunt gezien	Bijna alle participanten zien het VHH als een middelpunt of als het punt waar informatie gebundeld wordt. Alleen de JGB ziet haar organisatie meer als een middelpunt en het VHH als één van de partners waar zij mee samenwerken. Een beleidsmedewerker ziet zijn gemeente als hiërarchisch boven het VHH staan.	17; alle participanten hebben een schets gemaakt van de netwerksamenwerking	Connecties tussen partners VHH. Verwachtingen van procesregisseur
Faciliteiten vanuit de moederorganisatie	Participanten krijgen over het algemeen voldoende tijd en voorzieningen	De OGGZ maakt zelf de afweging om niet aan alle structurele overleggen deel te nemen. De JGB krijgt geen uren voor het overleg en voorbereiding.	9; OM, twee beleidsambtenaren, reclasseringswerkers, OGGZ, leidinggevende jeugdzorg (jz) en jeugdzorg medewerker (jz mw-er).	Mate van zelfsturing. Gelijkwaardige inbreng van partners
Frequentie van aanwezigheid	Varieert van meerdere keren per week tot 1 maal per maand	Reclasseringswerkers, politie en het OM werken ook buiten de overleggen soms in het VHH	9; drie beleidsmedewerkers, het leidinggevende jz en een reclasseringsambtenaar.	Betrokkenheid bij het VHH. Procedure aanmelding bij VHH

Frequentie van contact	Is bijna niet aan te geven (contact via mail en telefoon) en erg variërend	De OGGZ heeft dagelijks meerdere malen contact. Anderen hebben alleen ftf contact	3; OGGZ en het leidinggevende jz.	Voorlopers van het VHH.
Gezamenlijk doel	Doorgaans wel hetzelfde doel, niet altijd dezelfde belangen	“qua samenwerking zijn we er met z’n allen opgericht dat de maatschappij dat daar rust is en dat die cliënt de juiste zorg krijg die die nodig heb.” Saamhorigheid	10; OGGZ, de Jz mw-er, een beleidsambtenaar en een reclasseringsambtenaar noemen dit	Betrouwbaarheid van partners. Als collega beschouwd
Mandaat van de deelnemers	Belang van de juiste (d.w.z. bij het casussubject betrokken en/of met bevoegdheden) mensen aan tafel	De mogelijkheid om ‘op te schalen’ (personen met meer mandaat uitnodigen) wordt als een groot voordeel ervaren	4; genoemd door twee reclasseringswerkers en het leidinggevende jz	Alternatieve aanpak. Bestaansduur
Mate waarin info gedeeltelijk gedeeld kan worden	Dit is voor alle participanten een discussiepunt: Alle betrokkenen (behalve de beleidsmedewerkers) maken steeds een afweging	“Zeg je ook wel eens van: ik zeg dit hier nu MAAR? P. Nee! Dan zeg ik het gewoon niet.” “Maar ik ga geen informatie meer delen met de persoon waar het vertrouwen er niet mee is. Nee. Nee. Participanten voelen zich soms kwetsbaar.	22; Reclasseringswerkers hebben heel helder wat wel en niet gedeeld kan worden. De Jz mw-er wordt gesteund door het juridische kader van haar aanstelling als voogd. Voor mensen in de hulpverlening en uit het medische circuit is het moeilijker om te bepalen wat wel/niet te delen.	Motivatie om informatie niet/just wel te delen. Privacy problematiek
Motivatie om informatie	Andere partners niet belasten met info die ze niet mogen delen; beroepsgeheim;	“En als je ze dan belast met teveel informatie, waar ze eigenlijk niks mee kunnen is dat niet handig.” Beschermend,	22; politie, beleidsambtenaar en de Jz mw-er noemen het niet	Mate waarin informatie gedeeltelijk gedeeld kan

niet/just wel te delen	voordeel voor de cliënt; rechtsgang niet schaden	zorgvuldig zijn, angst om te vrijpostig te zijn		worden. Privacy problematiek
Positie VHH binnen netwerk	Neutrale positie, verbindende factor, geen doorzettingsmacht	“Die regelt en die faciliteert en die zit, over het algemeen vind ik dat goeie mensen die die vergadering voorzitten. Uhm en die voegt ook wel eens wat toe, maar niet inhoudelijk. Wel algemenere dingen, maar niet inhoudelijk over de casus”	7; politie, OM OGGZ, leidinggevende jz, beleidsambtenaar noemen dit	Verwachtingen van proces-regisseur. Centrale integratie
Stabiliteit	Participanten geven aan stabiliteit prettig te vinden, wordt niet altijd aan voldaan. Dilemma: persoonlijke begeleider van casussubject levert veel informatie, veel wisselende professionals in het overleg > rommelig, steeds opnieuw afstemmen.	Wisselende partners levert onrust en onzekerheid. Het afstemmen op elkaar kost tijd en energie. Een beleidsmedewerker heeft hier geen moeite mee omdat partners zich professioneel gedragen. Diezelfde beleidsmedewerker noemt verbondenheid met partners waarmee intensief is samengewerkt als pluspunt.	5; OM, reclasserings- ambtenaar, OGGZ, leidinggevende jz	Als collega beschouwd. Concreet voorbeeld succesvolle samenwerking



---

Steun vanuit de moederorganisatie	Hoe dit wordt ervaren en de behoefte eraan is afhankelijk van de functie van de participant	OM zet een strategie in om de werkzaamheden in het VHH bij collega's te promoten. Bij de politie hangt steun (medewerking van collega's) vooral af van de rang van de functionaris.	5; De Jz mw-er, politie, reclasseringsambtenaar en OM ervaren steun vanuit de moederorganisatie en hebben dat ook nodig om te kunnen investeren in het VHH. Beleidsambtenaar, reclasseringsambtenaar, OGGZ en de leidinggevende jz bepalen zelf het nut van het VHH voor hen.	Concreet voorbeeld waarin samenwerking onvoldoende oplevert. Persoonlijke emotionele veiligheid.
-----------------------------------	---	---	---	--

---

Naar het voorbeeld van Hennink, Hutter & Bailey (2011)

Tabel B2.2 *Thick description van abstracte voorwaarden*

<i>Welke aspecten?</i>	<i>Wat is de context en betekenis?</i>	<i>Hoe wordt het besproken?</i>	<i>Hoe vaak wordt het genoemd en door wie?</i>	<i>Welke andere codes?</i>
Afhankelijkheid van partners	Verschil in de mate waarin: JGB minder afhankelijk, gemeente denkt OM ev. te kunnen missen.	“Er is een hele dominante partner, met een hele relevante rol. Die niet het vertrouwen heeft en geeft om een goeie samenwerking aan te gaan.” Dus afhankelijk van elkaar.	17; alleen niet door een reclassering, beleidsmedewerker en OGGZ (andere participanten uit dezelfde beroepsgroep noemen het wel)	Geen combinatie van straf en zorg, betrouwbaarheid van partners, persoonlijkheid van deelnemers in het VHH
Begripvolle communicatie	Taalgebruik, in een kleine ruimte wordt men sneller concreet. Vragen naar zaken die je bekend veronderstelt. Zonder privacy te schenden zaken duidelijk maken: vertrouwen en gezamenlijke voorgeschiedenis zijn voorwaarden. Vooroordelen ontkrachten Weten welke info niet gelekt mag worden.	“... dat als ik groen zeg, dat de ander ook snapt heey dat is groen. Of dat als de ander zegt het is paars, dat ik denk wat is dat eigenlijk, is dat iets van rood of zit er nog iets anders bij?”	20; Politie, OM, twee beleidsambtenaren, OGGZ en leidinggevende jz.	Concreet voorbeeld succesvolle samenwerking, integrale aanpak

Betrouw- baarheid partners	<p>Doen waar men voor staat. Gemaakte afspraken nakomen. Niet voor eigen gewin gaan, belang van casussubject of maatschappij staat voorop. Weten dat de ander werkelijk doet wat hij/zij kan en soms zelfs meer.</p> <p>Efficiëntie (snel to the point).</p>	“Ja de afspraken die je maakt dat die nagekomen worden.”	12; politie, OM, OGGZ, leidinggevende jz, jz mw-er, beleidsmedewerker noemen het wel (6 van de 10 participanten)	Vertrouwen in partners, gezamenlijk doel.
<i>Brokerage Extern</i>	<p>Leren denken en kijken vanuit het perspectief van partners. Als contact in het VHH is gemaakt, wordt ook buiten het VHH om gecommuniceerd.</p> <p>Contact OM-GGZ blijft via het VHH lopen. Leren van andermans ervaringen. Weten dat er in grote organisaties (gemeente en politie) verschillende afdelingen zijn.</p>	<p>‘En wat ik echt wel heb geleerd het afgelopen jaar om te snappen welke informatie ik nou bij wie van de politie neer moet leggen. En ik merk dat de politie daar nu ook echt mee aan de slag gaat. En dat helpt.’</p> <p>Verheugd, eureka gevoel.</p>	11; OGGZ, OM, reclasseringsambtenaar, leidinggevende jz en Jz mw-er.	Elkaar leren kennen: begrip, concreet voorbeeld succesvolle samenwerking



Info en kennis delen	<p>Kennis van de organisatie betekent ook kennis van de procedures binnen een organisatie.</p> <p>Door brokerage kunnen partijen afzonderlijk betere kwaliteit leveren (b.v. OM straf op maat door bijdragen van reclassering en GGZ.) Partners kunnen een werkplek gebruiken binnen het VHH zodat ook bij de ‘koffie automaat’ contact wordt gemaakt.</p>	<p>“Nou dan pak je ze toch op? Nou de recherche erbij, vaak blijkt het bewijstechnisch niet zo makkelijk te zijn.”</p> <p>“... de officier te informeren om te kijken wat de mogelijkheden zijn om alsnog die man naar zitting te krijgen. Om alsnog een behandeling geadviseerd te krijgen. Om er maar voor te zorgen dat die man wel een straf om maat krijgt.” Participanten zijn blij, tevreden als zij passend kunnen interveniëren.</p>	46; Alleen bij de OGGZ is deze code niet gebruikt.	Breed perspectief, Buiten de geijkte kader
Leren kennen: begrip	<p>Door kennis van elkaars (on)mogelijkheden ontstaat vaak begrip voor elkaars handelwijzen. Door informatie kunnen vooroordelen ontkracht worden.</p>	<p>“En een buitenstaander weet niet altijd wat jij wel of niet kan. Maar dat is aan ons dan en aan andere partijen om dat goed uit te leggen. Van dit kunnen wij en dat kunnen wij niet.”</p> <p>Participanten ervaren het soms als verantwoording afleggen van hun handelen, maar ook vaak als een mogelijkheid om duidelijk te maken dat zij echt alle opties hebben afgewogen of ingezet.</p>	25; Alleen bij twee beleidsambtenaren is deze code niet gebruikt.	Brokerage extern: info/kennis delen. Concreet voorbeeld succesvolle samenwerking.

Leren kennen: ftf contact	In ftf contact en in groepen is medewerking weigeren moeilijker dan in mail of telefonisch contact. Grootste voorstanders van VHH zijn ook grootste voorstanders van ftf contact.	“... onderling hadden ze al afstemming gehad het UWV en de recherche, maar pas toen ze aan tafel zaten, toen vertelde het UWV veel meer.” Participanten geven aan dat zij gemakkelijker contact opnemen (via mail of telefonisch) als ze iemand persoonlijk kennen.	11; politie, OM, reclasseringsambtenaren, OGGZ, leidinggevende jz noemen deze vorm van brokerage (6 van de 10 participanten).	Algemene waardering van het principe van het VHH, Concreet voorbeeld succesvolle samenwerking.
Leren kennen: vertrouwen	Door uitwisseling kan vertrouwen ontstaan. In theorie kan samenwerken eenvoudig zijn, in de praktijk is het vaak complexer.	“En uhhh op zo’n overleg in het VHH hebben ze daar zo wel hun twijfels bij: hebben jullie wel de goeie overweging daarin genomen? Uiteindelijk is er zelfs een teamleider bij dat overleg in het VHH geweest om dat wel uit te leggen.” Saamhorigheid.	10; politie, leidinggevende jz, Jz mw-er, beleidsambtenaar, reclasseringsambtenaar.	Gebrek aan toegevoegde waarde. Persoonlijke emotionele veiligheid.
Nieuwe partners	Welke partners worden uitgenodigd is mede afhankelijk van het netwerk van de procesregisseur en de partners en van de connecties die partijen (durven) maken.	“Om juist in die samenstelling, want je kunt iedereen aan tafel uitnodigen, die jij, waarvan jij denkt die is van belang. Want het UWV, nou die had nog nooit aan tafel gezeten.” Nieuwe partners levert nieuw inzichten. Wordt toegejuicht, opnieuw afstemmen is wel een bijkomend nadeel	18; Politie, OM, reclasseringsambtenaar, OGGZ, leidinggevende jz, Jz mw-er, beleidsambtenaar.	Brokerage extern: info/kennis delen, Buiten de geijkte kaders.



Vertrouwen: elkaar aanspreken	Niet alle partners spreken elkaar aan op nalatigheden. In overleggen waar dat wel gebeurt was dat eerder vaak niet mogelijk.	“Maar we hebben ook een cultuur van als je dat niet doet dat je daar ook wel op aangesproken wordt.”  En mensen voelen zich dan niet per sé persoonlijk aangevallen?  P. Nee, niet meer. In het begin wel. Nu niet meer. Ik ervaar het in ieder geval niet zo.	13; politie, beleids- ambtenaren, OGGZ, leidinggevende jz, JGB, beleidsambtenaar	Persoonlijke emotionele veiligheid. Beschaamd vertrouwen.
<i>Brokerage intern</i>				
Vergroten	Alleen bij het OM is een strategie ingezet om interne uitwisseling te bevorderen. Bij de gemeente en politie is daar wel behoefte aan volgens de participanten	“Dan weet die officier jou de volgende keer ook te vinden. En dan krijg je de volgende keer de vraag de andere kant op. En dat is goed, want dan krijg je wat meer bekendheid binnen je organisatie.” Enthousiasme.	5; OM en het leidinggevende jz.	Positie participant binnen moederorganisatie. Brokerage extern: info/kennis delen.
Info en kennis delen	Is een voorwaarde om efficiënt en effectief te kunnen werken, om patronen te kunnen ontdekken, om het VHH bekend te maken om info in het VHH opgedaan te verspreiden	“Nou dan hebben ze de recherche uitgenodigd, die gaat over mensenhandel. Prostitutie is mensenhandel. Het heet bij ons het RUIT Regionaal Uitbuitings Team. Die aan tafel gekomen, hartstikke meewerkend.” Verheugd en enthousiast	27; Politie, OM, leidinggevende jz, Jz mw-er en een beleidsambtenaar vertellen hierover	Positie participant binnen moederorganisatie. Concreet voorbeeld succesvolle samenwerking

Leren kennen: begrip	Wat voor verschillende organisaties geldt, geldt ook voor verschillende afdelingen: door kennis van elkaars (on)mogelijkheden kan begrip ontstaan. Zaken worden dan minder 'over de schutting gegooid'.	"Maar je hebt politie, wat ik nog steeds politie noem. Dan heb je Jeugd en Zeden, je hebt dan ook nog RUIT. Wat is dan RUIT? Ja weet je, daar heb ik allemaal iets over geleerd. Dat zijn dan allemaal takken die uhh die ook niet allemaal met elkaar communiceren en ook wel redelijk losse poten zijn." Verheugd en trots op verkregen kennis.	3; Politie, OM en leidinggevende jz	Breed perspectief, Connecties tussen partners.
Leren kennen: vertrouwen	Door kennis kan begrip ontstaan waardoor vertrouwen kan groeien.	"Als ik nou het voorbeeld van de jeugdgroep benoem, dan zag je dat mensen eigenlijk uit hun comfort zone kwamen hè. Want die recherche die ging informatie delen en en en, op een veilige wijze hoor. In het onderzoek dat liep, ze hebben toch tamelijk diep hun informatie prijs gegeven." Enthousiast.	2; Politie en beleidsambtenaar.	Brokerage intern: info/kennis delen, Positie participant binnen moederorganisatie.
Leren kennen: weten wat de ander nodig heeft	Valkuil voor professionals is dat zij (te) veel uitgaan van hun eigen expertise en zich (te) weinig afvragen wie of welke specialisten nog meer zinvolle bijdrages zouden kunnen leveren.	"En eigenlijk bekijk ik dan de voorlopige hechtenis procedure. Dus het hele voorarrest tot aan de zitting. En dan kan ik voor de Raadkamer nog advies meegeven. {...}, maar je krijgt dan ook intern weer contact met je officieren en secretarissen, want jij zoekt contact: hé hij zit vast. Let daar en daar op." Tevreden omdat een collega beter werk kan leveren.	7; Politie, OM en een beleidsmedewerker.	Brokerage intern: weten wat ander nodig heeft. Brokerage intern: leren kennen: weten wat de ander te bieden heeft.



Leren kennen: weten wat de ander te bieden heeft	Hier moet regelmatig echt moeite voor gedaan worden, zoeken. Hoeveel moeite dat kost hangt van veel zaken af: hoe groot is de organisatie, hoe breed het takenpakket, hoe strikt zijn de 'schotten' tussen de afdelingen, hoe is de cultuur, etcetera.	"Jaaaah, das wel een goeie vraag, want daar ontbreekt het nog wel eens aan. Informatie brengen of halen, dat moet ik altijd maar actief gaan halen. Die zijn niet zo geprogrammeerd dat ze automatisch denken: Oh dat is misschien wel handig dat hij uhh daar beneden bij VVH daar ook van op de hoogte is." Lichtelijk vermoeid.	6. Politie, OM en twee beleidsambtenaren.	Brokerage intern: info/kennis delen, Brokerage intern: leren kennen: weten wat ander nodig heeft.
Specialisten	Het is belangrijk wie je kent. Binnen de gemeente worden de consequenties van de transitie ervaren: het is momenteel moeilijk om de specialisten te vinden.	"Zeker tegenwoordig, we hebben allemaal andere namen voor afdelingen, Sociaal Domein, nou ik weet allemaal niet meer wie daar werkt. Er is heel veel vernieuwing gekomen, ik ken de collega's niet meer, dat vind ik zelf lastig. Je stapt makkelijker, natuurlijk stap je makkelijker binnen bij iemand die je kent, waarvan je weet wat-ie doet." Enige frustratie.	15; Politie, OM, twee beleidsambtenaren, reclasseringsambtenaar, leidinggevende jz en de Jz mw-er.	Brokerage intern: info/kennis delen. Brokerage extern: info/kennis delen

*Einde  
brokerage*

Creatief denken	Vijf van de tien participanten noemt het creatief kunnen denken als een voorwaarde om tot oplossingen voor problemen rond een casussubject te kunnen komen.	“Maar ik vind het prettig om samen te werken met mensen die creatief en out of the box denken en ook willen doen. En niet altijd binnen alle kaders, daar word ik een beetje ibbelig van.” Blij en enthousiast als er creatief wordt gedacht, geïrriteerd als dat niet gebeurt.	12; OM, OGGZ, leidinggevende jz, beleidsambtenaar, reclasseringsambtenaar.	Buiten geijkte kaders. Concreet voorbeeld succesvolle samenwerking.
Ethisch dilemma	Het is maar één keer expliciet genoemd door een participant, terwijl dit regelmatig aan de orde zal zijn bij het afwegen van in te zetten interventies.	“En kunnen we eigenlijk wel iemand al die perioden, want het is ook een behoorlijke vrijheidsbenemende maatregel.”	1; een reclasserings-ambtenaar	Concreet voorbeeld succesvolle samenwerking, Risico taxatie
Geloof in goede aanpak	Eénmaal expliciet genoemd met betrekking tot het bedenken van een manier om de problematiek van of veroorzaakt door een casussubject te verkleinen.	Bezieling, overtuiging die verder gaat dan plichtsmatige professionele betrokkenheid. Participanten spreken dit niet expliciet uit, het komt wel tot uitdrukking door de manier waarop ze iets zeggen en hun gezichtsuitdrukking en lichaamshouding (non-verbaal dus).	1; beleidsambtenaar	Samenwerking in goede casus
Klein onderdeel van groter geheel	“Ja, ik zeg, ik ben maar een jeugdspecialist en de wijkagent is ook maar een klein onderdeel.”	Besef dat oplossingen echt met elkaar (meerdere personen uit meerdere instanties) gevonden en gedragen moeten worden.	1; Politie	Concreet voorbeeld succesvolle samenwerking. Brokerage intern: info/kennis delen

Mate waarin waardering is voor de inbreng van partners	Het vormt een reden om deel te nemen aan een overleg en waarom ze deelname onder collega's promoten.	De helft van de participanten spreekt zijn/haar waardering uit voor de inbreng of inzet van de andere partners in het overleg. Verrassing, bewondering, dankbaarheid.	7; Politie, OGGZ, leidinggevende jz, jz mw-er, reclasseringsambtenaar	Concreet voorbeeld succesvolle samenwerking. Partners versterken elkaar
Partners versterken elkaar	persoonlijke ontwikkeling partners door ervaringen in het VHH en het stimulerende effect dat uitgaat van partners die zich met enthousiasme en overtuiging inzetten.	“En nu we in het VHH bijeen zijn, nou, word ik ook wat meer op mijn plaats gewezen en ik zie ook veel meer m'n eigen rol, ik moet me ook beperken tot mijn eigen taak. En dan zie je dat anderen ook veel beter tot hun recht komen.” Verheugd, opluchting.	12; Politie, OM en leidinggevende jz.	Afstemmen. Analyseren en abstraheren.
Persoonlijke emotionele veiligheid	Over het algemeen neemt het gevoel van veiligheid toe als de partners langer met elkaar samenwerken (Politie, reclasseringsambtenaar, OGGZ, beleidsambtenaar), maar er zijn uitzonderingen JGB en beleidsambtenaar.	Als participanten zich veilig voelen vinden ze dat prettig, kunnen ze vrijer denken. Als ze zich niet (helemaal) veilig voelen blijven ze enigszins op hun hoede, zijn wat meer onzeker en defensiever.	13; Politie, OM, beleidsambtenaren, reclasseringsambtenaar, OGGZ, Jz mw-er.	Brokerage extern: vertrouwen: elkaar aanspreken. Suggesties voor het VHH.
Respect	Participanten noemen respect in relatie tot het hebben van begrip voor de (on)mogelijkheden van een partners of in feite de moederorganisatie en de afwezigheid van vooroordelen.	Respect is er niet direct, het kan groeien. Participanten vinden het prettig als zij respect ervaren, maar ook als zij zelf hun partners respecteren.	4; Politie, beleidsambtenaar, reclasseringsambtenaar, leidinggevende jz.	Vertrouwen in partners. Partners versterken elkaar

Verdeling van vertrouwen	Als er binnen een overleg vertrouwen wordt ervaren dan geldt dit te aanzien van alle partners. Is er geen vertrouwen, dan kan dat betrekking hebben op één partner, maar dan hapert het hele overleg.	twee participanten zeiden in verband met dezelfde situatie dat er absoluut geen sprake was van algemeen wederzijds vertrouwen. Boos, frustratie.	4; OM	Mate waarin informatie gedeeltelijk gedeeld kan worden. Beschaamd vertrouwen.
Vertrouwen in partners	Er lijkt een soort onderscheid te zijn tussen een professionele basis van vertrouwen –gebaseerd op de beroepshouding en verwachtingen omtrent de wijze waarop taken uitgevoerd moeten worden– en een veel meer persoonlijke basis van vertrouwen –gebaseerd op een gezamenlijke geschiedenis, op eerdere ervaringen die gedeeld zijn.	Als er al twijfels zijn gaat dat vaak over het vastleggen van gegevens die worden besproken. Dit heeft vaak te maken met het gebrek aan kennis over de rechtsgang.	24; Politie, OM, beleidsambtenaren, reclasseringsambtenaar en OGGZ	Betrouwbaarheid van partners. Belang van face to face contact.



---

Verwachting en van procesregisseur	vergaderingen goed leiden, weten wie (niet alleen instanties, maar ook afdelingen en/of personen) er uitgenodigd zouden kunnen worden. Zo nodig partners aansporen of aanspreken. Benaderbaar zijn voor advies, voorspelbaar zijn, procesregie (de casusregie ligt vaak bij een andere partner), signaleren en deze signalen ook bij de juiste mensen onder de aandacht brengen.	Grote waardering voor de procesregisseurs, met name voor hun neutraliteit en grote netwerk. Punt van verbetering is dat zij strenger mogen zijn ten aanzien van de inzet en voorbereiding van partners op het overleg. Eén procesregisseur wordt soms onvoorspelbaar gevonden.	15; Politie, OM, beleidsambtenaren, reclasseringsambtenaar, OGGZ, leidinggevende jz.	Suggesties voor het VHH. Centrale integratie.
Vriend-schappelijke relatie met deelnemers aan overleg	Toegankelijk, prettige sfeer, lolletje, geintjes af en toe, felle (inhoudelijke) discussies kunnen daar bij horen, gezellig, collegiaal, zo nodig steunend, sociaal, informeel, ontspannen sfeer, persoonlijk, zoeken naar dezelfde golflengte zijn kwalificaties die participanten nastreven helpend vinden in het overleg. Deze kwalificaties zijn altijd samen met een zakelijk, serieuze benadering van het werk	“Zakelijk en soms hoor ik wel dat mensen dingen hebben of problemen hebben en nou dan ben je daar wel in geïnteresseerd want je werkt al jaren lang er mee dus dan denk je wel: hoe kan ik iemand daarin ondersteunen.” Verbondenheid, bereidwilligheid	16; OM, beleidsambtenaren, reclasserings-ambtenaren, OGGZ, leidinggevende jz, Jz mw-er.	Zakelijke relatie met deelnemers aan overleg. Afstemmen

---



---

Zakelijke relatie met deelnemers aan het overleg	Alle participanten prefereren een zakelijk overleg maar in een ontspannen sfeer. Er zijn wel nuance verschillen: de mensen die minder vaak contact hebben (b.v. 1x per maand) neigen meer naar een zakelijke relatie en de mensen die wekelijks contact hebben neigen over het algemeen wat meer naar een vriendschappelijke, meer ongedwongen relatie.	Participanten noemen de relatie in eerste instantie zakelijk, maar in de omschrijving noemen ze kenmerken van een vriendschappelijke relatie. Twee beleidsambtenaren en een reclasseringsambtenaar noemen het vriendschappelijke karakter een voorwaarde om goed te kunnen samenwerken.	10; OM, beleidsambtenaren, reclasseringswerkers, leidinggevende jz, Jz mw-er.	Vriendschappelijke relatie met deelnemers aan overleg, Verwachtingen van procesregisseur
--	---	---	---	--

---

Naar het voorbeeld van Hennink, Hutter & Bailey (2011)



Tabel B2.3 Thick description van Belemmeringen

Welke aspecten?	Wat is de context en betekenis?	Hoe wordt het besproken?	Hoe vaak wordt het genoemd en door wie?	Welke andere codes?
Beschaamd vertrouwen	Van een partner wordt kennis van zaken verondersteld, maar blijkt onvoldoende te zijn. Een partner maakt beloftes niet waar, of een partner gebruikt verkregen informatie tegen een andere partner	“Dus ja, dat is eigenlijk een volstrekt falen. Nou ja, vanuit de hulpverlening viel er niets te organiseren.” Teleurstelling boosheid, frustratie.	11; OM, beleidsambtenaar, reclasseringsambtenaar, OGGZ	Brokerage extern: vertrouwen: elkaar aanspreken. Concreet voorbeeld waarin samenwerking onvoldoende opleverd.
Die mensen spreken eigenlijk...	Participanten gebruiken soms letterlijk andere woorden voor dezelfde zaken, dat komt vaak doordat ze vanuit een verschillend perspectief kijken.	“Dat als ik een controle uitoefen en ik heb daar wat gevonden, dan moet ik dat wel zo vertalen, niet alleen in politie jargon, maar ook naar het jargon van de hulpverlening of van de gemeente en van beleidsmakers en omgekeerd.” Geduldig en begripvol.	6; Vooral de Politie en eenmaal een reclasseringsambtenaar en leidinggevende jz.	Centrale integratie. Persoonlijkheid van deelnemers in het VHH.
Dubbele agenda	Dat partners zeggen dat ze aanwezig zijn om samen te werken, maar in feite hun eigen belang of dat van hun organisatie dienen.	“Volgens mij heeft dat in deze positie heel erg met personen te maken hè en met de opdrachten die personen hebben.” Frustratie.	4; Politie, beleidsambtenaar en OGGZ.	Betrouwbaarheid van partners. Gezamenlijk doel.



Gebrek aan betrouwbaarheid partners	Partners vertellen alles te doen wat mogelijk is, maar in de praktijk zijn geen resultaten merkbaar. Beloftes niet nakomen en niet om verduidelijking vragen als een afspraak niet duidelijk is.	“Dat er echt, echt verweten werd en mensen werden zwart gemaakt. Nee, dan is de basis is weg.” Gekwetst, zeer gefrustreerd.	7; Politiek, beleidsambtenaren, reclasseringsambtenaar, OGGZ.	Concreet voorbeeld waarin samenwerking onvoldoende oplevert. Gebrek aan brokerage: extern.
Gebrek aan brokerage: extern	Onbegrip over de handelswijzen van een partner voortkomend uit een gebrek aan kennis van elkaars werkvelden.	“Wat moet ik dan straks doen als ik een casus heb zeg maar? Daar kwam eigenlijk niet echt, ... Dus dan leg ik h'm gewoon neer, {...}. En vervolgens vraag ik nog een keer. {...} Maar ik heb een aantal casussen aangedragen die ik niet meer hoor.” Teleurgesteld.	19; Politie, OM, beleidsambtenaren, leidinggevende jz, Jz mw-er.	Niet buiten geijkte kaders. Samenwerking in minder geslaagde casus.
Gebrek aan brokerage: intern	Participanten hebben (door schade en schande) ontdekt, dat één partner meestal niet een hele organisatie kan vertegenwoordigen.	“... iedereen heeft zijn eigen eilandje, ook binnen de politie hé, intern zitten allemaal eilandjes die zich op een bepaalde manier allemaal aan de regels houden.” Frustratie.	11; Politie, OM, beleidsambtenaren.	Concreet voorbeeld waarin samenwerking onvoldoende oplevert. Gebrek aan communicatie.
Gebrek aan communicatie	Brokerage kan plaatsvinden door samen te werken en door communicatie. Is er gebrek aan communicatie dan zal ook brokerage beperkt worden.	“De politie die zou een verdiepende analyse maken op die groep. Wij zaten allemaal te wachten op die verdiepende analyse en de politie zat te wachten op de definitieve bepaling wat is een verdiepende analyse.” Enigszins verwijtend en frustrerend.	8; OM, beleidsambtenaren.	Gebrek aan brokerage: intern. Beschaamd vertrouwen.

Gebrek aan toegevoegde waarde	Met name de Jz mw-er ervaart voor zichzelf en haar organisatie weinig toegevoegde waarde van het VHH, omdat zij al in een multidisciplinair werken.	“Want in principe vooral als wij betrokken zijn, zijn wij de verantwoordelijken die zelf die lijn uitzetten. En als wij d’r niet uitkomen, ja wij zijn wel een beetje een eindstation, ..” Overtuigd, stellig.	7; Vooral de Jz mw-er, eenmaal een reclasseringsambtenaar.	Brokerage extern: leren kennen: vertrouwen. Brokerage extern: leren kennen: begrip.
Gebrek aan verantwoorde lijkheids-gevoel	Een risico van het inbrengen van casussen in een gezamenlijk overleg is dat daarmee de verantwoordelijkheid voor een casus niet meer wordt gevoeld en dat daardoor de noodzaak om te handelen verdwijnt.	“Want er worden besluiten genomen in de driehoek en het eigenaarschap lijkt wel een beetje weg op deze casus.” Teleurgesteld, enige moedeloosheid.	7; beleidsambtenaren reclasseringsambtenaar, leidinggevende jz.	Concreet voorbeeld waarin samenwerking onvoldoende oplevert. Inefficiëntie.
Geen combinatie van straf en zorg	Dit wordt genoemd over de hypothetische situatie dat partners niet meer kunnen deelnemen aan een overleg en over de situatie van een gesloten jeugdzorginstelling.	“... en dat er heel veel vrijheden waren. En dat er eigenlijk niet op werd geïntervenieerd binnen <instelling> of binnen de hulpverlening. En dat is een groot dilemma, en nu?” Zeer frustrerend dat jeugdigen keer op keer weglopen en dan door de politie uit risicovolle situaties gehaald moeten worden.	7; Politie, OM en beleidsambtenaar.	Afhankelijkheid van partners. Concreet voorbeeld waarin samenwerking onvoldoende oplevert.



---

Grenzen aan de mogelijkheden van het VHH	In het VHH kunnen niet alle casussen naar tevredenheid worden opgelost of omdat er onvoldoende aanknopingspunten zijn of omdat een casussubject alles weigert of steeds dezelfde fout herhaald.	“Hebben we een nieuw reclasseringsrapport laten aanvragen. Ja, dan komen ze niet opdagen bij de reclassering, waardoor de reclassering niet kan adviseren. Krijgen ze dus geen toezicht opgelegd op zitting. Daar kun je niet zo heel veel aan doen.” Soms gelaten, soms gefrustreerd, soms geduldig.	31; OM (komt 14 maal voor), beleidsambtenaren, reclasseringsambtenaar, OGGZ, leidinggevende jz, Jz mw-er.	Concreet voorbeeld waarin samenwerking onvoldoende oplevert. Institutionele beperkingen.
Inefficiëntie	Wanneer een overleg met te veel of te veel wisselende partners plaatsvindt. Of als de politie andere prioriteiten stelt en een winkeldief daardoor wel 150 delicten per maand kan blijven plegen. En de wachttijd tussen melding en aangifte van seksueel misbruik, waardoor meisjes afhaken.	“Meer ook wel omdat er vaak ook wel weer een andere partner aan tafel zit in het nieuwe overleg dan in het vorige overleg. Dat heel veel informatie moet worden herhaald.”	16; Politie, beleidsambtenaar (6 maal), OGGZ reclasseringsambtenaren, leidinggevende jz.	Concreet voorbeeld waarin samenwerking onvoldoende oplevert. Suggesties voor het VHH.

---

Institutionele beperkingen	De moederorganisaties van de partners hebben beperkingen door wettelijke kaders en fysieke mogelijkheden (een jongere die drugs blijft gebruiken en vernielingen aanricht of medebewoners bedreigd kan niet in de jeugdinstelling blijven).	Das onze taak, mensen die door de mazen van het zorgsysteem vallen terugbrengen naar de zorg. Alleen die zorg wordt natuurlijk steeds meer afgekloven. { ... } Maar wat nou als iemand zegt: ja maar dat zit niet meer in het pakket. Dan leuk, heb je hulp gevraagd en dan krijg je het toch niet. Mensen hebben het soms wel nodig dus komen ze toch weer bij ons.	20; Politie, beleidsambtenaren (7 maal), reclasseringsambtenaren, OGGZ, leidinggevende jz, Jz mw-er (5 maal).	Aanleiding tot aanpassing beleid. Alternatieve aanpak.
Mandaat van deelnemers	Het mandaat is van belang als partners buiten vastgestelde kaders willen treden.	“Ja daar zit iemand die daar toezeggingen over kan doen. Je moet het zo zien: de burgemeester is zeer alert op dit soort casussen. Dat is in iedere gemeente hoor.” Stellig.	4; reclasseringsambtenaren, leidinggevende jz.	Alternatieve aanpak. Bestaansduur.
Niet buiten geijkte kaders	Wanneer partners vasthouden aan hun procedures en hun opdracht, waardoor er geen voortgang meer is in een casus.	“En dan krijg je weer drie keer een toezicht waar je niet vanaf komt. Terwijl we nu eigenlijk toch wel eens willen dat er eens naar iets anders gekeken wordt.” Frustratie, angst om buiten de procedures om te handelen.	9; Politie (5 maal), OM en reclasseringsambtenaar.	Concreet voorbeeld waarin samenwerking onvoldoende oplevert. Gebrek aan brokerage: extern.



---

Privacy problematiek	Het is voor alle participanten een belangrijk punt, er wordt wel verschillend over gedacht: Politie meldt veel gegevens, de OGGZ is open als dat helpend is, eist wel geheimhouding van andere partners, hulpverlening en reclassering zijn terughoudend in informatieverstrekking en de beleidsambtenaren vinden dat praktisch alle informatie binnen het VHH gedeeld kan worden.	“Maar er kan gewoon heel veel want op het moment dat je vindt dat het nodig is. Dan moet je toch kijken ja naar evident belang. Is het belangrijker om je mond te houden en om het mis te laten lopen en achteraf te zeggen van: we wisten met z’n allen en we deden niks? Dan kijk je puur van: wat is er nodig om te zorgen dat er gebeurt wat er moeten gebeuren moet.” OGGZ is er laconiek in, het leidinggevende jz maakt zich grotere zorgen over wat zij wel of niet kan delen.	29; Politie, OM (5 maal), beleidsambtenaren, reclasseringswerkers, OGGZ (6 maal), leidinggevende jz (5 maal), Jz mw-er.	Motivatie om informatie niet/just wel te delen. Mate waarin informatie gedeeltelijk gedeeld kan worden.
Samenwerking is lastig	Samenwerken is soms lastig doordat partners elkaar niet goed begrijpen, of omdat er geen oplossingen bedacht (kunnen) worden of door een partner die niet samen wil werken.	“Nou dat vind ik dan frustrerend, dat je wel met z’n allen bij elkaar komt op het VHH en toch lukt het niet om hier wat mee te gaan doen.”	8; Politie, beleidsambtenaren.	Samenwerking in minder geslaagde casus. Concreet voorbeeld waarin samenwerking onvoldoende oplevert.

---

Tegenstrijdige belangen van partners van het VHH	Ook wanneer er overeenstemming over het doel is, kunnen de belangen tegenstrijdig zijn. Bijvoorbeeld een jongere moet onderdak geboden worden. Politie stelt veiligheid voorop, Jeugdzorg zoekt vooral een plek en een behandelaar zoekt een gunstig pedagogisch klimaat.	“Nee, dus wij wilden eigenlijk stoppen, we wilden van het toezicht af. Er moet iets anders komen, als deze meneer op straat mensen blijft slaan, collega’s ... {...} Ja, helemaal paniek! Er werden rapporten bijgehaald: die enkelband is heel belangrijk. Kost dan veel energie om tot overeenstemming te komen.	7; reclasserings-ambtenaren, OGGZ (3 maal), leidinggevende jz, beleidsambtenaar.	Concreet voorbeeld waarin samenwerking onvoldoende oplevert. Als collega beschouwd.
Voorwaarde voor samenwerking op uitvoerend niveau	Op management- en beleidsniveau moet samenwerken ondersteund worden en soms is van daaruit een opdracht tot samenwerken nodig om het voor uitvoerenden mogelijk te maken om samen te werken.	“Uhhhm daar werd op het niveau waar we dat toen bij dropten niet positief op gereageerd. Dus vervolgens hebben we ook wel aan de Officier van Justitie gevraagd: kun je ons, bij wie moeten we zijn om dat op een ander niveau te bespreken? Nou goed, daar komt hij nog op terug.” Geduld en volharding zijn soms nodig.	8; beleidsambtenaar, OGGZ, leidinggevende jz.	Aanleiding tot aanpassing beleid. Alternatieve aanpak.

Naar het voorbeeld van Hennink, Hutter & Bailey (2011)

Tabel B2.4 *Vergelijking succesvolle casus niet succesvolle casus*

<i>Participatant</i>	<i>Succesvolle casus</i>	<i>Hoe wordt het besproken?</i>	<i>Oorzaak succes volgens participant?</i>	<i>Welke andere participanten?</i>
Politie	1. Jongere in Begeleid Wonen	“Want die jongen woonde onder begeleid wonen en ze hebben gezorgd dat die knaap uit huis is geplaatst, een andere flat heeft gekregen. Wel een beetje een waterbed effect, maar de rust is weergekeerd in dat complex. Want er zaten allemaal mensen met beperkingen en aanpassingen. Die jongen is weg, de rust is weergekeerd en ook in de hele omgeving van Heerhugowaard is het rustig. En die wijkagent staat bijna te dansen op tafel.”	Alle betrokken willen meewerken.  Alle betrokkenen begrijpen de situatie en zien de noodzaak.	OM interventie specialist noemt deze casus (niet als concreet voorbeeld van succesvolle samenwerking).
	2. Jeugdgroep diefstal auto's	Wat we heel erg hebben ontbeerd is dat we, dat de recherche echt mee aan tafel zat. Ik was vaak de spreekbuis, de enige spreekbuis voor de politie. Maar dan snapte de {...}. De andere partners snapt soms niet waarom we als politie die jongens dan niet oppakten. Want ook zij hadden dan de overtuiging, van nou als.. Nou dan pak je ze toch op? Nou de recherche erbij, vaak blijkt	De uitwisseling van informatie met en door de afdeling recherche en het UWV.  Note: de politie heeft het VHH nodig om informatie tussen directe collega's uit te wisselen.	OM interventie specialist noemt deze casus omdat deze groep connecties heeft met een andere groep, waarbij de aanpak geen goede resultaten oplevert.





---

		het bewijstechnisch niet zo makkelijk te zijn.		
OM	De zaak rond een criminele en mishandelende man. Tijdens zijn detentie zijn zijn vriendin, stiefzoon en twee dochttertjes met veel hulp verhuisd naar het Oosten van het land.	“Dat de MMD-er (medewerker maatschappelijke dienstverlening) in de gevangenis zelfs zei: dat moet in persoon met meneer worden besproken, want hij snapt het niet. En hij bleef maar brieven schrijven naar moeder. En kaartjes sturen naar zijn dochters. En zij had zo iets van: ik wil niks met die man te maken hebben. Uiteindelijk is daarbij in de communicatie, in het maken van afspraken, is <instelling tweede lijn jeugdzorg> met mevrouw en de MMD-er in gesprek gegaan met meneer in de gevangenis. En heeft zij echt tegen hem gezegd: ik wil niet met jou verder.” Daarmee aangevend dat er wel heel veel tijd en energie in deze casus is gestoken.	De intensieve samenwerking met de MMD, maar ook met maatschappelijk werk die de vriendin begeleidde, met Bureau Jeugdzorg en het Steunpunt Huiselijk geweld heeft tot succes geleid. Betrokken partijen hebben meer geïnvesteerd dan gebruikelijk. De maatschappelijk werker van de vriendin heeft haar begeleid rond de verhuizing, is meerdere malen mee geweest naar het Oosten van het land.	Niet door andere participanten genoemd.
Beleids ambten aar (1)	Een overlastgevende verslaafde man in een appartementencomplex (eigen huis). De man blijft er wonen, maar escalatie wordt voorkomen.	“Vervolgens dat ICO hier aangemeld bij het VHH in klein comité waarbij vooral op de persoon zelf is ingestoken, waarbij we ook zien: we lossen de problematiek nog steeds niet op, maar we weten waar hij zit, we weten wat hij aan het doen is. We weten ook dat hij gedrag vertoont waar we misschien op een andere	Een medewerker van verslavingszorg heeft informatie gegeven aan omwonenden over de lichamelijke en geestelijke aspecten van verslaving aan bepaalde drugs. Een wijkagent heeft toegelicht wanneer en wat hij kan	Niet genoemd door andere participanten.

---



		manier op moeten inzetten. Hij is heel klein, maar hij is zo in beeld! Dat is echt een prachtig voorbeeld van het VHH.” Ze spreekt er over met enige trots en voldoening.	ondernemen naar aanleiding van een klacht. De gemeente heeft aangegeven wat er juridisch mogelijk is en binnen het VHH is met betrokkenen een persoonlijk plan opgesteld. Het is vooral het totale pakket en de samenhang die in de casus tot een succes heeft geleid.	
Reclasserings-ambtenaar (1)	Zeer criminele, gevaarlijke man die zwakbegaafde en/of onzekere vrouwen gebruikt. Herhaaldelijk is erger (mishandeling, misbruik van vrouwen en voorzieningen) voorkomen.	“Voor de rest konden we toen niet veel, behalve dan toen <naam> dus zwanger werd. Nou toen is er dus, omdat hij inmiddels dus wel goed bekend was, toen is er eigenlijk ook wel zeer effectief gehandeld. De Kinderbescherming d’r bij gehaald en Jeugd en Gezin, daar is <naam> de grote motor van geweest. En is er overleg geweest nog met het <naam ziekenhuis> waar ze zou bevallen. Dat de beveiliging –die man moest er wel bij zijn- dat vond men ja, ...” De reclasseringsambtenaar heeft een voldaan gevoel over een aantal acties.	Het succes is vooral te danken aan het fanatisme van de reclasseringsambtenaar, die de casus jaren heeft gevolgd. Verder was het een voordeel dat deze ambtenaar een vaste vertegenwoordiger in het VHH was en hij contact had met veel wijkagenten en GGZ medewerkers.	Casus is niet tijdens de interviews genoemd, is wel een aantal maal door de OM medewerker en een procesregisseur genoemd tijdens de werkzaamheden van de onderzoeker op het VHH.
OGGZ medewerker	Psychiatrische man in het bezit van vuurwapens, woont bij ouders thuis en bedreigt herhaaldelijk zijn	“Dat er psychiatrisch mogelijk wat aan de hand is. Maar ook weer net niet voldoende vaak om iemand op grond van een IBS of machtiging op	Doordat er een volledig sfeerverbaal was heeft de rechter besloten deze man op te laten nemen. Dat	Deze casus is niet genoemd door andere participanten, wel



	ouders en andere mensen. De man is opgenomen.	te nemen. Nou op een gegeven moment komt er een zaak bij de rechter. Nou alsjeblieft dit is het sfeerverbaal, dit is er allemaal nog meer aan de hand.” OGGZ medewerker is blij, bijna opgelucht dat er op deze manier een oplossing gevonden wordt.	sfeerverbaal kan zo volledig zijn doordat alle partijen die bij deze man betrokken zijn geweest daar inhoud aan hebben gegeven.	soortgelijke casussen, bijvoorbeeld door een beleidsambtenaar.
Leiding geven- de jz	Zij geeft geen voorbeeld van een casus. Ze vertelt over een geclusterd overleg rond pooierboy-meisjes. De meisjes en degenen met wie en hoe zij contact hebben wordt duidelijker.	“... wat ik merk is dat wij doordat we zoveel meer contact hebben met name met politie. Dat we nu eindelijk zitten op een punt dat meiden aangifte willen gaan doen. En dat de politie op het moment dat wij allerlei signalen neerleggen daar, doordat we echt veel beter kijken nu ook.” Het leidinggevende van de jz is verheugd dat er voortgang wordt geboekt en uitzicht is op een einde.	Doordat er contacten zijn met de juiste personen bij de politie (wijkagenten, jeugdcoördinatoren en mensen van Zeden en het Regionaal Uitbuitingsteam) en doordat binnen de instelling signalen worden gebundeld, worden zaken duidelijker.	De politiefunctionaris noemt deze casus als slecht voorbeeld.
Jeugd- en Gezins- beschermer	Een zwerfjongere die nergens een passende woonplek kan vinden. Met de jongere loopt het niet goed af, maar alle partijen hebben zich enorm ingespannen voor deze casus.	“Deze jongere heeft geen plek, kijk naar wat er wel mogelijk is. En dat is toen ook wel heel goed gegaan. Je zag daarin ook wel heel veel enthousiasme en passie van de werker in het overleg van het VHH: ik sta voor deze jongen en dit heeft hij nodig en ik wil er alles aan doen om dit te bereiken. Ik merk dat mensen daarin echt nog wel willen meedenken en kijken in	Omdat de betrokken partners geen oplossing konden vinden is de casus is deze onder de aandacht van de wethouder gebracht. Daarmee is deze casus, maar ook het maatschappelijk probleem waar deze casus onderdeel van is heel duidelijk onder de aandacht van de politiek. Het contact met de wethouder	Deze casus is niet door andere participanten genoemd, omdat geen van de andere participanten bij dat overleg aanwezig is.

		mogelijkheden en niet in problemen.” De Jz mw-er blij verrast en daardoor een beetje emotioneel.	wordt gelegd door het leidinggevende van het VHH. Bereidheid om buiten de geijkte kaders te kijken.	
Beleids- ambte- naar	Een zedenzaak van een pedoseksueel die na een detentieperiode terugkeert naar zijn woning. De onrust in de buurt is ingedamd en de dader is verhuisd naar een andere gemeente.	“Nou ik zeg al, dat heeft anderhalf jaar gespeeld met allerlei instanties waaronder {procesregisseur}, reclassering, school, politie en wij. Nou we hebben het redelijk beheerst kunnen houden. Dan leer je mekkaar goed kennen. En dan moet je ook uitgaan van dit is de afspraak, dan moeten we het ook wel zo blijven doen, anders dan hebben we een probleem in de buurt, zo ongeveer.” Zeer tevreden en ook opgelucht.	De casus is breed aangepakt: contacten met buurtbewoners, familie van de slachtoffertjes, mensen van de scholen van de slachtoffertjes. In het VHH is met betrokken professionals een plan opgesteld waarin al deze aspecten waren opgenomen. Daardoor kon één duidelijke lijn worden gevolgd. Daarnaast waren de kernpartners zo betrokken dat zij ook in het weekend zo nodig contact hadden.	Andere participanten hebben deze casus niet genoemd, omdat zij niet betrokken zijn geweest bij deze casus. Wel heeft de betrokken procesregisseur en de administratief ondersteuner er wel eens over gesproken.
Reclas- serings- ambte- naar	Deze casus wordt zowel bij het goede voorbeeld als het slechte gebruikt. Een man met Niet Aangeboren Hersenletsel heeft al jaren elektronisch toezicht, woont op een beschermde woonplek. De man is onvoorspelbaar en ongeremd en kan zeer agressief zijn. Heeft	“Dan zie je ook, dat hoe meer mensen daar -ook emotioneel- bij betrokken zijn vanuit instanties, hoe meer volk er ook komt opdagen. En uhm, we zaten daar met een man of 30 denk ik in een zaaltje ..{...} Een hele vertegenwoordiging van {naam zorgaanbieder}, GGZ, psycholoog, psychiater, ... {...} Ja, iedereen had van alles opgetrommeld en, nou wat	Voor een dergelijk complex probleem kan alleen maar gezamenlijk een oplossing worden gevonden. Het overleg startte met 30 mensen, inmiddels is dat een veel kleiner en werkbaar team geworden. Daarin zitten ook mensen die voor de	De casus is niet genoemd door andere participanten. De betrokken procesregisseur heeft wel een het een en ander over de casus verteld.



---

meerdere malen  
hulpverleners en  
willekeurige mensen op  
straat mishandeld. Een  
oplossing wordt nog  
gezocht.

je dan ziet, en dat is dan wat tevens  
ook weer de keerzijde d'r van kan  
zijn, is dat het een beetje rommelig  
gaat worden." Zorgen om de man in  
kwestie, maar ook om alle direct  
betrokken hulpverleners. Zij lopen  
allemaal het risico te worden  
mishandeld. Hoopvol dat er een  
passende oplossing komt en dat dit  
wordt overgenomen door de rechter.

toezichthouder vaak moeilijk  
te bereiken zijn.

---



<i>Participant</i>	<i>Niet succesvolle casus</i>	<i>Hoe wordt het besproken?</i>	<i>Oorzaak falen volgens participant?</i>	<i>Welke andere participanten?</i>
Politie	<p>1. Pooierboy-meisjes uit gesloten jeugdzorginstelling; hij weet dat de meisjes op seksueel gebied worden misbruikt/zich laten misbruiken. Hij weet ook dat zij drugs gebruiken en soms dealen. Zij zijn (nog) niet in staat het te stoppen.</p> <p>2. Groepsaankpak, de groepsleden komen niet helder in beeld, zij beschikken over (veel) geld maar het blijft onduidelijk hoe zij dat verkrijgen en met wie ze contact hebben.</p>	<p>“Ja en toch kom je niet tot een vergelijk of vergelijk is er wel. Want we zien allemaal dat,... maar het voelt een beetje alsof we allemaal langs de kant van het water staan .. {...} Ja. En met je handen gebonden en er liggen een paar mensen te verdrinken als het ware.” Frustratie maar ook emotioneel betrokken, het gaat hem werkelijk aan het hart.</p> <p>“ En de gemeente de &lt;naam&gt; en &lt;naam&gt; die hadden zoiets van waarom komt die gemeente &lt;naam&gt; niet? En dan is het van, ja wanneer stap je d’r uit. En wanneer blijf je aanhaken. Je wil ook niet een extra belasting zijn, als iets anders gaat lopen. Als je een beetje een remmende factor bent. Want hoe meer mensen aan tafel, hoe stroperiger het vaak het overleg is.”</p>	<p>De meisjes zijn slachtoffer en tegelijkertijd dader, zij werken soms me en haken dan weer af, dat maakt de zaak vluchtig en ongrijpbaar. Afdelingen van de politie zijn onvoldoende in staat of bereid om samen te werken. Er wordt te veel aan procedures vastgehouden.</p> <p>Onvoldoende samenwerking tussen de gemeenten, omdat één gemeente niet langer deel nam aan de groepsaankpak.</p>	<p>Het leidinggevende jz ziet in deze casussen juist vooruitgang. De politiefunctionaris ziet ook wel vooruitgang, maar te weinig.</p> <p>De interventie specialist van het OM noemt deze casus ook als minder geslaagde casus.</p>
OM	Groepsaankpak, een groep die niet (meer) in een bepaalde wijk bij elkaar kwam, maar in wisselende samenstellingen op	“We hebben in de groepsaankpak in de <wijk> in <plaatsnaam> die is na een jaar, nou daar hebben we eigenlijk niet zo heel veel in kunnen bereiken. Dat is ook niet echt een succes. {...} En dan baal je eigenlijk	Geen aanknopingspunten voor een strafrechtelijk of voor een bestuursrechtelijk onderzoek. Bij een andere groepsaankpak die de OM medewerker ter vergelijking	De politiefunctionaris noemt deze groepsaankpak ook als minder geslaagde casus.



	verschillende plaatsen werd signaleerd.	als werker; o.k. we kunnen niks verder.”	vermeldt waren er wel strafrechtelijke aanknopingspunten. Deze leden zijn ‘ongrijpbaar’.	
Beleids ambte- naar	Groepsaankpak in een bepaalde wijk. Deze zaak was al in handen van het VHH, vanuit de politiek (een wethouder) heeft iemand ingehuurd om deze groep en wijk aan te pakken. Vanuit het VHH wordt samenwerking gezocht, maar slaagt daar niet in.	Een hele mooie casus is en die ken jij misschien ook wel, waar het niet altijd even soepel gaat, de groepsaankpak <naam wijk>. Jeugdankpak <naam wijk>. Daar zijn we ook 1½ jaar, iets langer dan 1½ jaar geleden, net voor mijn tijd, mee gestart. Ehhhhn vanuit de gemeente is daar ook op ingezet: op jeugd. En die samenwerking tussen gemeente en andere partners loopt echt heel erg slecht. Echt een casus die in geen enkel opzicht een schoonheidsprijs verdient.	De verwarrende en onduidelijke start van de groepsaankpak en het feit dat twee partijen (het VHH en de extern ingehuurde kracht) min of meer dezelfde opdracht krijgen heeft bijgedragen aan het falen. Daarnaast is de extern ingehuurde kracht onvoorspelbaar en principieel tegen officiële instanties, waardoor samenwerken met het VHH en de andere kernpartners praktisch onmogelijk is.	Geen van de participanten noemt deze casus als minder geslaagde casus. Er is veel over gesproken in het VHH en de medewerker van het OM noemt de casus meerdere malen in het interview, onder andere als voorbeeld waarin geen vertrouwen is tussen partners.
Reclas- serings ambte- naar	Een notoire verslaafde dievegge, zonder officieel inkomen. Ze stond als veelpleger in de politiestystemen. Woonde achtereenvolgens bij verschillende mannen in, die problemen kregen met de woningbouwvereniging	“Die al heel lang bekend is in de wereld van verslaving. Vroeger zag ze er heel knap uit, een goed uitzierende vrouw. Hetgeen haar zeer van pas kwam als ze ging stelen in de winkels. Want het was wel bekend dat ze veel stal. En ze had ook veel omgang met diverse personen in het drugscircuit.”	Onvoldoende inzet van de politie en van de Officier van Justitie, die wel toezeggingen en beloftes hadden gedaan. Mogelijk stelden partijen toch andere prioriteiten.	Niet genoemd door andere participanten.



---

	en de uitkerende instantie in verband met inwoning.	Enigszins geamuseerd omdat de vrouw handig gebruik maakt van haar mogelijkheden, maar ook bezorgd om haar drugsgebruik en frustratie over het feit dat ze steeds weer mannen in de problemen bracht en winkeliers veel schade toebrengt.		
OGGZ	Hij noemt geen specifieke casus maar geeft voorbeelden van zaken die een casus doen mislukken.	“Waar het nog wel eens aan schort is of het sfeerverbaal op de een of andere manier niet bij de rechter terecht komt. Dus dan is het wel aangeleverd maar dan komt het er niet.” Hij blijft er erg nuchter onder en is wat laconiek: “tuurlijk hebben we die wel, die niet lukken. Maar dan is het de kunst om erbij te blijven en dat je weer voldoende hebt voor een volgende keer.”	Zijn complexe zaken waarop geen standaard antwoord mogelijk is. Een verzoek om een IBS wordt niet altijd gehonoreerd, omdat hij zich tegenover de psychiater of rechter weer aangepast gedraagt. Of hij accepteert vrijwillige hulp en wordt niet veroordeeld tot detentie omdat hij in zorg is. Maar vervolgens weigert hij verdere zorg.	De casus wordt niet genoemd door andere participanten.  Note: de OGGZ medewerker werkt in de regio Den Helder, daar maakt een interventie specialist van het OM niet standaard deel uit van het overleg.
Beleids ambten aar	Groepsaankpak van een criminele jeugdgroep.	“En daar zijn wel al 1½ jaar mee aan het stoeien en d’r gebeurt eigenlijk niks. De politie die zou een verdiepende analyse maken op die groep. Wij zaten allemaal te wachten op die verdiepende analyse en de politie zat te wachten op de definitieve bepaling wat is een verdiepende analyse.”	Zeer gebrekkige communicatie in het VHH en/of binnen de politie is een oorzaak van het falen. Er is geen plan van aanpak en niemand is of voelt zich eigenaar van het probleem.	De casus wordt niet genoemd door andere participanten.

---





---

Leiding gevend e jz	Een jonge vrouw van bijna 18 jaar, prostitueert zichzelf, gebruikt drugs. Ze valt niet meer onder Jeugdzorg en heeft geen woonplek.	“Ja iedereen met elkaar, nou moet het toch opgelost kunnen worden. Er moet iets bedacht kunnen worden. En dat komt dan toch niet. En dat, ja. Wat dat precies is? Ik denk dat er ook nog, dat is mijn invulling hoor. Maar ik denk dat er toch {stilte} niet altijd in dat soort casussen een gevoel van verantwoordelijkheid nemen is dan bij...” Teleurstelling, zorgen om de vrouw.	Gebrek aan verantwoordelijkheidsgevoel zou een oorzaak van het falen kunnen zijn. Daarbij komt dat de casus eerst in de regio Alkmaar werd behandeld en 4 weken voor de 18 <sup>e</sup> verjaardag naar de regio Den Helder werd overgedragen, omdat werd verwacht dat ze naar Den Helder zou gaan. In Den Helder moest eerst weer afstemming plaatsvinden maar moest ook direct een oplossing geboden worden.	De casus wordt niet door andere participanten genoemd.
Jz mw- er	Jongeman 17 jaar, logeerde bij een vriend, zwierf op straat, gebruikte drugs, geen dagbesteding. Veroorzaakte veel overlast.	“En wat toen een discussiepunt bij het VHH was is hoe heeft het zover kunnen komen en dat het uiteindelijk zover heeft op kunnen lopen en deze jongere zo lang op straat is geweest, zoveel overlast heeft bezorgd en jullie op dat moment pas hebben ingegrepen.” Legt verantwoording af, verdedigt zich.	De jongeman is uiteindelijk gesloten geplaatst. Volgens de Jz mw-er is deze procedure zoals het hoort. De andere partners vinden dit een casus waarin de hulpverlening en het toezicht heeft gefaald. Toestemming om een jongere gesloten te plaatsen wordt echter pas afgegeven door een GZ psycholoog als alle andere mogelijkheden zijn geprobeerd.	Deze casus is niet door andere partners genoemd.

---



---

Beleids- ambte- naar	Geluidsoverlast veroorzakende vrouw, buurtbewoners verzoeken gezamenlijk om actie. Er waren te weinig aanknopingspunten om strafrechtelijk of bestuursrechtelijk actie te ondernemen. Er waren wel meerdere meldingen bij de politie, maar de politie had bijna nooit iets geconstateerd.	“Alles liep stuk, mevrouw hield alles af: het lag niet aan haar, het lag aan de buurt. {...} Nou OGGZ heeft getracht daar binnen te komen. Mevrouw zei: ik heb geen probleem, ik ben niet gek. {Medewerker OGGZ} was daar en die zei: nou {constatering ernstig in twijfel trekkend}.” Begripvol naar buurtbewoners, maar ook enigszins gelaten: ingrijpen kan niet.	Politie werkte niet inventief (kwam opzichtig met de auto aan, dan stopte de vrouw met kabaal maken). Toen er wel een aangifte kon worden gedaan werkte het OM niet mee door voorwaarden op te leggen (onderzoek door een psychiater).	De casus wordt niet door andere participanten genoemd.  NB: deze casus speelde in de regio Den Helder, daar maakt een interventie specialist van het OM niet standaard deel uit van het overleg.
Reclas- serings- ambten aar	Dezelfde casus als de goede casus: Een man met Niet Aangeboren Hersenletsel heeft al jaren elektronisch toezicht, woont op een beschermde woonplek. De man is onvoorspelbaar en ongeremd en kan zeer agressief zijn.	“...gezamenlijk doel is sowieso: deze man kan niet in de toekomst daar blijven wonen waar hij nu woont, want d'r gebeuren steeds incidenten en dat ziet {naam zorgaanbieder} ook. Sterker nog: personeel daar krijgt wel eens een roei of ...” Verontwaardiging over het feit dat de man zoveel mensen schade heeft kunnen aandoen en nog aandoet, maar ook hoopvol dat er uiteindelijk een oplossing gaat komen.	Te veel mensen waren betrokken bij het overleg in het VHH, het is dan onmogelijk om tot een gezamenlijk plan te komen. Partners blijven herhalen wat veel eerder is ingezet en wat onvoldoende oplevert.	Geen van de andere participanten noemt deze casus.

---